



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMPENSASI DAN
KOMITMEN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
PADA DIREKTORAT JENDERAL BINA KEUANGAN
DAERAH KEMENTERIAN DALAM NEGERI**

TESIS

**CAHYA ARIE NUGROHO
1220921198**

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MAGISTER MANAJEMEN
2017**



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMPENSASI DAN
KOMITMEN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
PADA DIREKTORAT JENDERAL BINA KEUANGAN
DAERAH KEMENTERIAN DALAM NEGERI**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia**

**CAHYA ARIE NUGROHO
1220921198**

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MAGISTER MANAJEMEN
2017**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Cahya Arie Nugroho

NRP : 1220921198

Tanggal : 18 Januari 2017

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 18 Januari 2017

Yang menyatakan,



Cahya Arie Nugroho

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Cahya Arie Nugroho

NRP : 1220921198

Program Studi : Magister Manajemen

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh Iklim Organisasi, Kompensasi Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan “Veteran” Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Tesisnya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : Januari 2017

Yang menyatakan



Cahya Arie Nugroho

PENGESAHAN

Tesis diajukan oleh :

Nama : Cahya Arie Nugroho
NPM : 1220921198
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Iklim Organisasi, Kompensasi dan Komitmen
Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal
Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Penguji dan Pembimbing serta telah diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.



Dr. H.M. Aris Munandar, MPA
Ketua Penguji



Dr. Ir. Adella Hotnyda Siregar, M.Si
Pembimbing I



Dr. Rusdi Musa Ishaq, SE, MM
Pembimbing II



Dr. Prasetyo Hadi, SE, MM, CFMP
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Jubaedah, SE, MM
Kajur Manajemen

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal Ujian : 18 Januari 2017

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT
JENDERAL BINA KEUANGAN DAERAH
KEMENTERIAN DALAM NEGERI**

Cahya Arie Nugroho

Abstrak

Era keterbukaan dan kompetitif saat ini menuntut Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri untuk segera meningkatkan prestasi kerja pegawainya, dan hal itu harus didukung pula oleh lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang memuaskan dan pegawai yang memiliki komitmen serta dedikasi yang tinggi, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi, kompensasi, dan komitmen terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian ini adalah jenis korelasi atau mengkaji hubungan antar variabel. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan program yang digunakan adalah SPSS dan *Lisrel Versi 9.20 for Student*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri yang berjumlah 220 pegawai. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Probability sampling*, yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sehingga ditentukan jumlah sampel adalah 142 orang responden.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka simpulan yang berhasil diperoleh adalah : dari dua model struktural yang diteliti, pada model komitmen (struktur 1), kompensasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi komitmen sebesar 8,41%, sedangkan iklim organisasi berkontribusi sebesar 7,84%. Pada model struktural 2 yang menempatkan prestasi kerja sebagai variabel endogen diketahui bahwa kompensasi menjadi faktor dominan yang berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja sebesar 11,56%, iklim organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja sebesar 5,29% serta terakhir adalah komitmen yang berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja sebesar 3,24%.

Kata kunci : Iklim Organisasi, Kompensasi, Komitmen, Prestasi Kerja

**INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, COMPENSATION,
AND COMMITMENT TO EMPLOYEES PERFORMANCE ON
DIRECTORATE GENERAL OF REGIONAL FINANCE MINISTRY
OF INTERNAL AFFAIRS**

Cahya Arie Nugroho

Abstract

Present global and competitive era demands Directorate General of Region Finance Ministry of Internal Affairs to improve the employees' performance which needs to be supported by a conducive working environment, a satisfactory compensation, and highly committed as well as dedicated employees. The purpose of this research is to determine and analyze the influence of organizational climate, compensation, and commitment to employees' performance in the Directorate General of Regional Finance Ministry of Internal Affairs, either directly or indirectly.

The type of this research is correlative or explanatory research which examines the relation among variables. The analysis technique applied in this research is path analysis. Due to the nature of path analysis in which it is to analyze the causal influence among variables in order to find direct and indirect effect, therefore the programs used for this research are SPSS and Lisrel Version 9.20 for Student. The population for this research is all employees of Directorate General of Regional Finance Ministry of Internal Affairs, 220 employees in total. The sampling technique is probability sampling, performing Slovin formula to determine the amount of sample to 142 respondents.

Based on the analysis, the conclusions can be stated as follows; from two structural models studied, in the model of commitment (structure 1), compensation is the dominant factor affecting the commitment up to 8.41% while organizational climate contributes 7.84%. For the second structural model placing performance as the endogenous variable, compensation is also the dominant factor that directly influences the performance of 5.29%, and lastly is commitment that directly influences the performance of 3.24%.

Keywords : Organizational Climate, Compensation, Commitment, Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala karunia-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Judul yang dipilih dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Iklim Organisasi, Kompensasi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Terima Kasih penulis ucapkan kepada Prof. Dr. Ir. Eddy Sumarno Sirajd, M.Sc. Eng, Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta dan Dr. Prasetyo Hadi, SE, MM, CFMP., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, Dr. Jubaedah, SE, MM Ka. Jurusan Manajemen FEB Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, dan Dr. Ir. Adella Hotnyda Siregar, M.Si, dan Dr. Rusdi Musa Ishaq, SE, MM., selaku Dosen pembimbing yang telah banyak memberikan masukan dan saran yang bermanfaat.

Disamping itu, ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Bapak dan Ibu Staf Pengajar Program Pascasarjana UPN “Veteran” yang telah mendukung dalam penyusunan penelitian ini, serta orangtua, istri dan anak-anak tercinta yang selalu berdoa dan memberi dorongan moril dalam rangka menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen, serta rekan-rekan dan teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, diberikan balasan dan melimpahkan berkah-Nya kepada kita semua. Dalam kesadaran akan keterbatasan ini pula, penulis merasa penelitian tesis ini belum sempurna, karena penulispun terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun. Meskipun demikian penulis berharap bahwa penelitian tesis ini dapat pula berguna untuk pihak-pihak lain yang memerlukannya.

Jakarta, Januari 2017

Penulis,

Cahya Arie Nugroho

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
I.1 Latar Belakang Masalah.....	1
I.2 Pembatasan Masalah.....	9
I.3 Perumusan Masalah	9
I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	11
II.1 Hasil-Hasil Penelitian yang Relevan	11
II.2 Kajian Teori	17
II.3 Model Penelitian.....	39
II.4 Rumusan Hipotesis.....	43
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	44
III.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
III.2 Desain Penelitian.....	44
III.3 Populasi dan Sampel.....	45
III.4 Instrumen Penelitian.....	47
III.5 Teknik Pengumpulan Data	60
III.6 Teknik Analisis Data	61
III.7 Hipotesis Statistik	66
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	68
IV.1 Deskripsi Data	68
IV.2 Pengujian Persyaratan Analisis	77
IV.3 Pengujian Hipotesis.....	90
IV.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	96

BAB V. SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAN DAN SARAN.....	109
V.1 Simpulan.....	109
V.2 Implikasi Manajerial	109
V.3 Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA	114
RIWAYAT HIDUP.....	117
LAMPIRAN	118

DAFTAR TABEL

Tabel	1	Daftar Absensi Pegawai Ditjen BKD Tahun 2015.....	3
Tabel	2	Daftar Populasi Per Bagian Ditjen Bina Keuangan Daerah Tahun 2016	4
Tabel	3	Perbandingan Pagu Anggaran dan Realisasi Anggaran Pada Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah	6
Tabel	4	Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri	7
Tabel	5	Penelitian Relevan.....	15
Tabel	6	Rincian Jumlah Pegawai.....	45
Tabel	7	Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian	47
Tabel	8	Kisi – Kisi Instrumen Prestasi Kerja Pegawai	48
Tabel	9	Pengujian Validitas Variabel Prestasi kerja Putaran 1.....	48
Tabel	10	Pengujian Validitas Variabel Prestasi kerja Putaran 2.....	49
Tabel	11	Uji Reliabilitas Prestasi kerja	50
Tabel	12	Kisi – Kisi Instrumen Iklim Organisasi	51
Tabel	13	Pengujian Validitas Variabel Iklim organisasi Putaran 1	52
Tabel	14	Pengujian Validitas Variabel Iklim organisasi Putaran 2	52
Tabel	15	Uji Reliabilitas Iklim organisasi	53
Tabel	16	Kisi – Kisi Instrumen Kompensasi	54
Tabel	17	Pengujian Validitas Variabel Kompensasi Putaran 1.....	55
Tabel	18	Pengujian Validitas Variabel Kompensasi Putaran 2	55
Tabel	19	Uji Reliabilitas Kompensasi	56
Tabel	20	Kisi – Kisi Instrumen Komitmen	57
Tabel	21	Pengujian Validitas Variabel Komitmen Putaran 1	58
Tabel	22	Pengujian Validitas Variabel Komitmen Putaran 2	59
Tabel	23	Uji Reliabilitas Komitmen	59
Tabel	24	Nilai dan Pembobotan Jawaban Kuisisioner	61
Tabel	25	Deskripsi Data Prestasi kerja (Y)	69
Tabel	26	Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi kerja.....	69
Tabel	27	Perhitungan Persentase Per Indikator Variabel Prestasi Kerja	70
Tabel	28	Deskripsi Data Iklim Organisasi (X_1)	71
Tabel	29	Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi	71
Tabel	30	Perhitungan Persentase Per Indikator Variabel Iklim Organisasi	72
Tabel	31	Deskripsi Data Kompensasi (X_2)	73
Tabel	32	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi	74
Tabel	33	Perhitungan Persentase Per Indikator Variabel Kompensasi...	75
Tabel	34	Deskripsi Data Komitmen (X_3)	75
Tabel	35	Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen	76
Tabel	36	Perhitungan Persentase Per Indikator Variabel Komitmen ...	77
Tabel	37	Uji Kolmogorov-Smirnov	81
Tabel	38	Uji Homogenitas Iklim Organisasi terhadap Komitmen	81
Tabel	39	Uji Homogenitas Kompensasi terhadap Komitmen	82
Tabel	40	Uji Homogenitas Iklim organisasi terhadap Prestasi kerja ...	82

Tabel	41	Uji Homogenitas Kompensasi terhadap Prestasi Kerja	83
Tabel	42	Uji Homogenitas Komitmen terhadap Prestasi Kerja.....	83
Tabel	43	Hasil Uji Linieritas	84
Tabel	44	Nilai DW Variabel Iklim Organisasi Terhadap Variabel Komitmen	87
Tabel	45	Nilai DW Variabel Kompensasi Terhadap Variabel Komitmen	88
Tabel	46	Nilai DW Variabel Iklim Organisasi Terhadap Variabel Prestasi Kerja	88
Tabel	47	Nilai DW Antara Variabel Kompensasi Terhadap Variabel Prestasi kerja	88
Tabel	48	Nilai DW Antara Variabel Komitmen Terhadap Variabel Prestasi Kerja	88
Tabel	49	<i>Collinearity Statistics</i> Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat	90
Tabel	50	Evaluasi <i>Goodness of fit</i>	91
Tabel	51	Persamaan Struktural	91
Tabel	52	Rangkuman Persamaan Struktural	96
Tabel	53	Rangkuman Hasil Path Analisis	97
Tabel	54	Persentase Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar	1	Model Penelitian	43
Gambar	2	Pie Chart Variabel Prestasi Kerja	70
Gambar	3	Pie Chart Variabel Iklim Organisasi	72
Gambar	4	Pie Chart Variabel Kompensasi	74
Gambar	5	Pie Chart Variabel Komitmen	76
Gambar	6	Grafik P-P Plot Iklim Organisasi Berpengaruh Langsung Terhadap Komitmen	78
Gambar	7	Grafik P-P Plot Kompensasi Berpengaruh Langsung Terhadap Komitmen	78
Gambar	8	Grafik P-P Plot Iklim Organisasi Berpengaruh Langsung Terhadap Variabel Prestasi kerja	79
Gambar	9	Grafik P-P Plot Variabel Kompensasi Berpengaruh Langsung Terhadap Variabel Prestasi Kerja	79
Gambar	10	Grafik P-P Plot Variabel Komitmen Berpengaruh Langsung Terhadap Variabel Prestasi Kerja	80
Gambar	11	Grafik <i>Scatter Plot</i> Antara Variabel Iklim Organisasi Terhadap Komitmen	85
Gambar	12	Grafik <i>Scatter Plot</i> Antara Variabel Kompensasi Terhadap Komitmen	85
Gambar	13	Grafik <i>Scatter Plot</i> Variabel Iklim Organisasi Terhadap Variabel Prestasi Kerja	86
Gambar	14	Grafik <i>Scatter Plot</i> Variabel Kompensasi Terhadap Variabel Prestasi Kerja	86
Gambar	15	Grafik <i>Scatter Plot</i> Variabel Komitmen Terhadap Variabel Prestasi Kerja	87
Gambar	16	Diagram Durbin Watson	89
Gambar	17	Diagram Jalur Hubungan (<i>Estimated</i>)	92
Gambar	18	Uji t Model Struktural	92
Gambar	19	Diagram Jalur Hubungan (<i>Standardized</i>)	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Kuesioner Penelitian	118
Lampiran	2	Skor Jawaban Ujicoba 30 Responden.....	126
Lampiran	3	Uji Validitas dan Reliabilitas 30 Responden.....	130
Lampiran	4	Skor Jawaban 142 Responden	146
Lampiran	5	Uji Validitas dan Reliabilitas 142 Responden	161
Lampiran	6	Data Analisis Jalur	169
Lampiran	7	Statistik dan Distribusi Frekuensi	173
Lampiran	8	Uji Persyaratan Analisis	181
Lampiran	9	Hasil Path Analisis	191
Lampiran	10	Tabel – Tabel Statistik	195