

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR KECAMATAN DAMPIT KABUPATEN MALANG

Istiqomah¹, Sigit Wahyudi², Indiaty³

Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Waskita Dharma, Malang, Indonesia^{1,2,3}

Email: istiqomahroxi@gmail.com¹, wahyudidr123@gmail.com², indiaty@gmail.com³

Abstrak

Proses pelayanan masyarakat sangat dipengaruhi oleh keberadaan pegawai. Oleh karena itu, hasil kinerja karyawan sangat penting untuk menentukan keberhasilan program yang dijalankan oleh organisasi atau lembaganya. Ini karena karyawan merupakan bagian mikro sistem yang sangat strategis dan memainkan peran yang signifikan dalam proses pendidikan lembaga atau organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja serta iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di kantor Kecamatan Dampit Kabupaten Malang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif jenis asosiatif, yang bertujuan memeriksa apakah ada atau tidak pengaruh antar variabel yang dikaji. Berdasarkan penelitian yang dilakukan ada 41 staf kantor kecamatan dampit sebagai responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan variabel iklim organisasi (X2) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan. Hal ini didukung oleh hasil analisis statistik yang menunjukkan nilai t-hitung yang signifikan (5,178 untuk X1 dan 7,355 untuk X2), yang melebihi nilai ttabel (1,6849). Oleh karena itu, dinyatakan bahwa baik kepuasan kerja maupun iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Therefore, it is stated that both job satisfaction and organizational climate have a partial effect on employee performance.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Karyawan, Kinerja

Abstract

The community service process is greatly influenced by the existence of employees. Therefore, employee performance results are very important to determine the success of the program run by the organization or institution. This is because employees are a very strategic micro-part of the system and play a significant role in the educational process of an institution or organization.. This study aims to determine the influence of job satisfaction and organizational integrity on employee performance at the Dampit District office, Malang Regency. This study uses an associative type quantitative research method, which aims to examine whether or not there is an influence between the variables studied. Based on the research conducted, there were 41 staff of the Dampit sub-district office as respondents. The results of this study show that the job satisfaction variable (X1) and the organizational climate variable (X2) have a positive effect on employee performance (Y) at the Burneh District Office, Bangkalan Regency. This is supported by the results of statistical analysis which showed a significant t-count value (5.178 for X1 and 7.355 for X2), which exceeded the t-table value (1.6849).

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Climate, Employees, Performance

Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan hal penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia (Adha, Suhroji, Didi Wandi, 2019), karena berkaitan erat dengan motivasi, produktivitas, dan retensi karyawan (Nimas Ayu Aulia Pitasari, 2018). Menurut teori-teori seperti Maslow, kepuasan kerja terkait dengan pencapaian kebutuhan psikologis dan keinginan individu dalam lingkungan kerja mereka (Supit et al., 2017). Di sisi lain, iklim organisasi mencakup aspek budaya kerja, kebijakan organisasi, hubungan interpersonal, dan dinamika kerja yang mempengaruhi atmosfer di tempat kerja (Yuniningsih & Kharisma, 2017). Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi (Mansyur et al., 2021). Studi ini relevan mengingat pentingnya pelayanan publik yang efisien di Kantor Kecamatan. Kinerja karyawan di sini sangat mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat (Fitri et al., 2023). Faktor-faktor seperti kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja menjadi kunci dalam menjamin efektivitas organisasi pemerintahan (Sjahrudin & Toban, 2016). Secara khusus, Kantor Kecamatan Dampit menghadapi tantangan dalam mempertahankan kualitas layanan publik yang optimal, terutama di tengah tuntutan akan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi administratif. Peningkatan kinerja karyawan dapat menjadi strategi utama dalam mencapai tujuan-tujuan ini (Jafar et al., 2023). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan iklim organisasi di Kantor Kecamatan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen dalam merancang kebijakan dan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif (Khoiri & Sobirin, 2023).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengidentifikasi area-area perbaikan yang spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan iklim organisasi, serta mengarah pada perbaikan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan publik di tingkat lokal dapat dijalankan dengan lebih baik, sesuai dengan harapan masyarakat akan pelayanan yang responsif dan berkualitas dari instansi pemerintah.

(Hidayat & Ratmawati, 2019) *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Penelitian ini memfokuskan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. (Hilamaya et al., 2021) *Employee Performance Is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction And Work Environment (Study On Technical Implementation Unit Employees Of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja (studi tentang unit pelaksana teknis karyawan wilayah tengah pompa banjir wilayah 1 dinas pekerjaan umum Kota Semarang. (Sany & Wahyudi, 2018) *Unsur Motivasi Serta Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui unsur motivasi serta kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan koperasi. (Khoiri & Sobirin, 2023) *Pengaruh Iklim Organisasional dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di PT. Tripilar Betonmas*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim organisasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan di PT Tripilar Betonmas di Salatiga, Jawa Tengah.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Hipotesis kerja (H_a), diantaranya: (a) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

secara parsial di Kantor Kecamatan Dampit Kabupaten Malang (b) Terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial di Kantor Kecamatan Dampit Kabupaten Malang (c) Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan di Kantor Kecamatan Dampit Kabupaten Malang. (2) Hipotesis nihil (H_0) diantaranya: (a) Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial di Kantor Kecamatan Dampit Kabupaten Malang (b) Tidak terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial di Kantor Kecamatan Dampit Kabupaten Malang (c) Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan di Kantor Kecamatan Dampit Kabupaten Malang

Dengan mempertimbangkan berbagai aspek penting, penelitian ini secara komprehensif bertujuan untuk mengumpulkan data dan fakta empiris tentang dampak kepuasan kerja dan lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Gondonglegi, Kabupaten Malang. Tujuan penelitian adalah sebagai berikut: untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial di Kantor Kecamatan Dampit Kabupaten Malang, untuk mengetahui iklim organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial di Kantor Kecamatan Dampit Kabupaten Malang., dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan di Kantor Kecamatan Dampit Kabupaten Malang.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam pemecahan permasalahan termasuk metode analisis. Keterangan gambar diletakkan menjadi bagian dari judul gambar (*figure caption*) bukan menjadi bagian dari gambar. Metode-metode yang digunakan dalam penyelesaian penelitian dituliskan di bagian ini (Dyah dan Erwan, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah 41 anggota staf Kantor Kecamatan Dampit, yang dipilih sebagai sampel. Variabel yang diteliti meliputi kepuasan kerja (X_1) dengan subvariabel kepuasan intrinsik dan ekstrinsik, Iklim Organisasi (X_2) dengan enam dimensi yang mencakup tanggung jawab, koordinasi, semangat kerja kelompok, penghargaan, standar kerja, dan kejelasan organisasi, serta kinerja pegawai (Y) dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pengetahuan.

Data primer dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh responden (Dr. Abdul Fattah Nasution, 2023), sementara data sekunder meliputi profil perusahaan dan struktur organisasi kantor kecamatan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi, dengan pengukuran menggunakan skala Likert 1-5. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 18.0 untuk Windows, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja dan Iklim Organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Selain itu, dilakukan juga uji asumsi klasik seperti multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan normalitas untuk memvalidasi model regresi.

Lokasi penelitian adalah Kantor Kecamatan Dampit Kabupaten Malang di Jawa Timur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks lingkungan kerja pemerintahan.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin: mayoritas responden adalah pria, berjumlah 29 orang atau 70,73%, sedangkan perempuan berjumlah 12 orang atau 29,27%. Karakteristik responden berdasarkan usia: kelompok usia terbesar adalah 25 hingga 30 tahun, dengan 17 orang atau 41,46%. Kelompok usia lainnya adalah <25 tahun (11 orang, 26,83%), 30 hingga 40 tahun (7 orang, 17,07%), dan 40 hingga 50 tahun (6 orang, 14,63%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir: pendidikan terakhir responden didominasi oleh lulusan Diploma, dengan 17 orang atau 41,46%. Latar belakang pendidikan lainnya adalah SMP (1 orang, 2,44%), SMA (10 orang, 24,39%), S-1 (10 orang, 24,39%), dan Pascasarjana (3 orang, 7,32%).

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan pada kuesioner mampu mengukur variabel penelitian dengan baik. Hipotesis yang digunakan: H₀: Pertanyaan tidak dapat mengukur aspek yang sama dan H₁: Pertanyaan mengukur aspek yang sama. H₀ ditolak jika $(r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}})$, yang berarti pernyataan valid dan mampu mengukur aspek yang sama. Dengan nilai $\alpha = 5\%$ dan derajat bebas (df) = 39, (r_{tabel}) adalah 0,2043. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi internal jawaban responden. Hipotesis yang digunakan: H₀: Hasil pengukuran tidak konsisten H₁: Hasil pengukuran konsisten. H₀ ditolak jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari (r_{tabel}) , yang berarti variabel dinyatakan reliabel atau memiliki konsistensi internal. Analisis ini dilakukan dengan bantuan IBM-SPSS 20 for Windows. Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan dalam bentuk tabel untuk memudahkan pembacaan dan interpretasi. Data lengkapnya dapat dilihat pada tabel

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas terhadap Variabel Kepuasan kerja (X1)

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------------|--------------------------------------|---|------------------------------------|--|
| X11 | 31,44 | 11,752 | ,434 | ,820 | ,737 |
| X12 | 31,73 | 10,151 | ,459 | ,713 | ,725 |
| X13 | 31,68 | 9,872 | ,467 | ,452 | ,724 |
| X14 | 31,46 | 11,405 | ,539 | ,706 | ,726 |
| X15 | 31,83 | 10,345 | ,376 | ,728 | ,743 |
| X16 | 31,93 | 9,470 | ,522 | ,584 | ,712 |
| X17 | 31,59 | 11,199 | ,470 | ,574 | ,728 |
| X18 | 31,88 | 9,360 | ,511 | ,701 | ,716 |

Berdasarkan tabel uji validitas nilai r_{hitung} yang ditunjukkan oleh Corrected Item Total Correlation untuk setiap atribut variabel kepuasan kerja (X1) lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2043. Dengan demikian, kedelapan atribut variabel kepuasan kerja (X1) dinyatakan valid. Uji reliabilitasnya yaitu: nilai Alpha Cronbach untuk variabel kepuasan kerja (X1) adalah 0,753. Karena nilai ini lebih besar dari 0,7, maka variabel kepuasan kerja (X1) dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas terhadap Variabel Iklim organisasi (X2)
Item-Total Statistics

| | Scale Mean ifItem Deleted | Scale Variance ifItem Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alphaif Item Deleted |
|-----|---------------------------------|----------------------------------|--|------------------------------------|--|
| X21 | 32,4146 | 7,049 | ,317 | ,789 | ,763 |
| X22 | 32,2927 | 6,662 | ,628 | ,855 | ,692 |
| X23 | 32,2683 | 7,451 | ,410 | ,937 | ,734 |
| X24 | 32,1951 | 7,361 | ,619 | ,694 | ,708 |
| X25 | 32,5122 | 6,306 | ,492 | ,927 | ,723 |
| X26 | 32,1707 | 7,795 | ,447 | ,915 | ,732 |
| X27 | 32,3659 | 7,388 | ,412 | ,633 | ,733 |
| X28 | 32,2683 | 7,501 | ,444 | ,503 | ,729 |

Berdasarkan dari tabel diatas: Nilai (r_{hitung}) pada setiap atribut variabel kepuasan kerja lebih besar dari (r_{tabel}) sebesar 0,2043. Oleh sebab itu, kelima atribut variabel kepuasan kerja dinyatakan valid. Nilai Alpha Cronbach untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,723. Karena nilai ini lebih besar dari (r_{tabel}) , maka variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel digunakan analisis korelasi. Hal ini untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dianalisis kuat atau rendah dan searah atau tidak. Karena apabila hubungan tersebut kuat dan searah, maka analisis selanjutnya dapat dilakukan. Sebaliknya apabila hubungan yang dianalisis lemah maka dapat dipastikan pengaruh antar variabel juga sangat rendah. Hasil uji korelasi terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel.

Tabel 3. Uji Koefisien Korelasi

| | | Kinerja | Kepuasan kerja | Iklim Organisasi |
|---------------------|------------------|---------|-------------------|---------------------|
| Pearson Correlation | Kinerja | 1,000 | ,721 | ,757 |
| | Kepuasan kerja | ,721 | 1,000 | ,523 |
| | Iklim Organisasi | ,757 | ,523 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja | . | ,000 | ,000 |
| | Kepuasan kerja | ,000 | . | ,000 |
| | Iklim Organisasi | ,000 | ,000 | . |
| N | Kinerja | 41 | 41 | 41 |
| | Kepuasan kerja | 41 | 41 | 41 |
| | Iklim Organisasi | 41 | 41 | 41 |

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai korelasi antara variabel kepuasan kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sangat tinggi. Begitu juga nilai korelasi antara variabel iklim organisasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y), yang menunjukkan nilai korelasi yang cukup kuat. Ketiga nilai korelasi yang ditunjukkan pada Tabel 5.7 bernilai positif dan mendekati satu. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat penelitian sangat kuat dan searah, dimana jika terjadi kenaikan pada variabel kepuasan kerja (X1) dan iklim organisasi (X2), maka akan diikuti kenaikan pada variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diduga bahwa kedua variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini akan dibuktikan kebenarannya pada analisis regresi linear

berganda, uji F dan uji t. Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengukur ketepatan atau kecocokan suatu garis regresi yang diterapkan terhadap suatu kelompok data hasil observasi. Makin besar nilai R^2 dikatakan model regresi semakin tepat atau cocok, sebaliknya makin kecil nilai R^2 dikatakan model regresi tidak tepat untuk mewakili data hasil observasi. Selain itu, R^2 juga berguna untuk mengukur proporsi atau persentase dari jumlah variasi Y yang dapat diterangkan oleh model regresi. Hasil uji koefisien determinasi simultan dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinant Simultan

| Korelasi Berganda(R) | Koefisien Determinant (R^2) | Koefisien Determinant yang Disesuaikan (R^2 -adjusted) |
|----------------------|---------------------------------|---|
| ,847 | ,718 | ,703 |

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai korelasi berganda antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,847. Nilai korelasi tersebut bernilai positif dan mendekati satu. Hal ini membuktikan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sangat kuat dan searah. Hasil tersebut juga mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dugaan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya pada uji F. Adanya nilai korelasi berganda sebesar 0,847 mengakibatkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,718, karena nilai koefisien determinasi merupakan kuadrat dari nilai korelasi berganda. Nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya keragaman data yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas dalam model sebesar 71,8%. Sedangkan 28,2% lainnya mampu dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak terdapat dalam model. Sedangkan nilai terkoreksi dari koefisien determinasi (R^2 -adjusted) sebesar 0,703 artinya ketepatan model dalam menjelaskan keragaman data sebesar 70,3%.

Secara statistik, model persamaan regresi yang diajukan beserta hasil pengujian hipotesisnya sudah dapat dikatakan memenuhi syarat, dalam arti eratnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Akan tetapi, agar model persamaan tersebut dapat diterima secara ekonometrika dari estimator-estimator yang diperoleh dengan metode kuadrat terkecil (OLS) dan memenuhi syarat Best Linear Unbiased Estimation (BLUE), maka harus juga memenuhi asumsi bebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Salah satu asumsi model regresi linear klasik adalah tidak terjadinya multikolinearitas antara sesama variabel bebas yang ada dalam model atau dapat dikatakan tidak adanya hubungan linear yang sempurna antara variabel bebas yang ada dalam model. Pengertian multikolinearitas adalah terjadinya korelasi yang sempurna maupun korelasi tidak sempurna tetapi relatif sangat tinggi pada variabel bebas yang ada dalam penelitian ini. Adanya multikolinearitas sempurna akan berakibat bahwa koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi akan menjadi tak terhingga. Jika multikolinearitas kurang sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar, yang berarti pula koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksirkan dengan mudah.

Untuk mendeteksi multikolinearitas tersebut menurut Gujarati (1993:166) salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas yang lainnya. Pada penelitian ini diperoleh nilai VIF sebesar 1,376 pada kepuasan kerja, dan

1,376 pada iklim organisasi. Nilai tersebut kurang dari 10, sehingga disimpulkan bahwa berdasarkan VIF, tidak terjadi kasus multikolinearitas pada model regresi yang diperoleh. Berdasarkan uji multikolinearitas yang telah dilakukan maka disimpulkan bahwa model regresi yang diperoleh pada penelitian ini bebas dari gangguan multikolinearitas. Uji asumsi regresi berganda, heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas di dalamnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas terdapat beberapa metode yang dapat digunakan, seperti metode Grafik, Park, Gleyser, Barlett dan Rank Spearman. Dalam penelitian ini digunakan metode diagram pancar. Dengan menggunakan metode ini, Pemeriksaan terhadap gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola diagram pancar. Jika diagram pancar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas. Jika diagram pancar tidak membentuk pola acak maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Penggunaan uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diurutkan menurut waktu (time series) atau ruang (cross-sectional). Jika suatu model regresi terjadi kasus autokorelasi, maka akan menyebabkan uji F dan uji t menjadi tidak akurat. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW). Pada penelitian ini diperoleh nilai DW sebesar 1,702. Pendeteksian autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan metode statistik dari Durbin-Watson.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kepuasan kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan konsistensi dan keabsahan dari pertanyaan yang terkait dengan kepuasan kerja, iklim organisasi, dan kinerja karyawan. Hasil uji menunjukkan bahwa semua atribut pertanyaan valid dan reliabel, memungkinkan penggunaan mereka dalam analisis regresi.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan antara kepuasan kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Model regresi yang dihasilkan adalah $Y = -0,34 + 0,417X1 + 0,588X2$, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam variabel kepuasan kerja atau iklim organisasi akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sesuai dengan koefisien masing-masing. Tingkat akurasi model regresi ini diukur dengan koefisien determinasi (R^2 -adjusted) sebesar 0,703, yang berarti model mampu menjelaskan variasi data sebesar 70,3%. Variabel kinerja karyawan sendiri memiliki R^2 sebesar 0,718, menunjukkan bahwa 71,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model tersebut.

Sebelum model digunakan secara luas, dilakukan uji asumsi klasik seperti multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Hasilnya menunjukkan bahwa model tersebut memenuhi semua asumsi klasik yang diperlukan untuk analisis regresi linear berganda, sehingga dapat diandalkan untuk memprediksi perubahan variabel terikat dengan efektif. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, kepuasan kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini menguatkan bahwa variabel-variabel tersebut memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Burneh

Kabupaten Bangkalan. Kesimpulannya, penelitian ini memberikan bukti bahwa kepuasan kerja dan iklim organisasi berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia dan meningkatkan efisiensi organisasi di tempat kerja.

Kesimpulan

Variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk kepuasan kerja (X1) sebesar 5,178 yang melebihi nilai ttabel (1,6849), sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel iklim organisasi (X2) juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan. Nilai t-hitung untuk iklim organisasi (X2) sebesar 7,355, melebihi nilai ttabel (1,6849), sehingga disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan, kedua variabel (X1 dan X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 48,435 yang lebih besar dari Ftabel (3,24), serta nilai P-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05). Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Dari hasil penelitian tersebut, dapat disarankan: Perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dengan menjaga dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membantu memastikan bahwa karyawan dapat mencapai kinerja optimal sesuai dengan harapan yang ditetapkan.

BIBLIOGRAFI

- Adha, S., & Didi Y. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang. *Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Abdul, F. N. (2023). Metode Penelitian Kualitatif. In *Вестник Росздравнадзора* (Pertama, Vol. 4, Issue 1). CV. Harfa Creative.
- Dyah & Erwan. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Fitri, N. A., Basri, H., & Andriyani, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *Ekombis Review-Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094.
- Hidayat, F. N., & Ratmawati, D. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga*, 29(2), 94–107. <https://doi.org/10.20473/jeba.V29I22019.6215>
- Hilamaya, M. P., Mursito, B., & Sarsono. (2021). Study on Technical Implementation Unit Employees of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office. *International Journal of Economics, Bussiness and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 1–13.
- Jafar, M. A., Trimulato, T., & Gani, I. (2023). The Influence Of Leadership And Motivation On Employee Performance Moderated By Work Environment. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 4(1), 20–34. <https://doi.org/10.46367/jps.v4i1.1025>
- Khoiri, A. H., & Sobirin, A. (2023). Pengaruh Iklim Organisasional dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi

- Sebagai Variabel Intervening di PT. Tripilar Betonmas. *Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 02(01), 190–205.
- Mansyur, Z., Yusuf, A., & Rifai, M. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(2), 575–584. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.657>
- Nimas, M. S. P. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponorogo Journal Of Management*, 7.
- Sany, T. K., & Wahyudi, S. (2018). Analisis Kualitas Pelayanan Publik Pada Kendaraan Roda Dua (Sim C). *JAMAK: Jurnal Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan*, 5(2), 17–25.
- Sjahruddin, H., & Toban, C. (2016). The Antecedent and Consequence of Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(2), 26–33. <https://doi.org/10.12691/jbms-4-2-1>
- Supit, C. G., Pelleng., F. A. O., & Kalangi, J. A. F. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Astra International Daihatsu – DSO Malalayang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 1–7.
- Yuniningsih, T., & Kharisma, D. (2017). Efektivita Organisasi Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Tanda Daftar Usaha Pariwisata (TDUP) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Majalah Kedokteran Indonesia*, 54(7), 283–288.

Copyright holder:

Istiqomah, Sigit Wahyudi, Indiati (2024)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

