

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN
KOMPENSASI DENGAN KINERJA**

(Studi Empirik Pada Pegawai PT.NUSAPALA)

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Magister Manajemen**



Shanty Dafitri Hasibuan, S.Si., MM

072518070

**MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERISTAS PAKUAN BOGOR**

2020


LEMBAR PENGESAHAN

SHANTY DAFITRI HASIBUAN

NPM. 072518070

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA

(Studi Empirik Pada Pegawai PT.Nusapala)

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH PEMBIMBING TESIS	
Pembimbing I	Pembimbing II
	
Dr. Widodo Sunaryo, MBA., S.Psi	Dr. Jan Horas V. Purba, M.Si
NIP/NIK:	NIP/NIK:
Tanggal: 09/09/2021.	Tanggal: 28/10/2021
DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH PANITIA UJIAN MAGISTER	
Dekan Sekolah Pascasarjana,	Ketua Program Studi,
	
Prof. Dr. Ing. H. Soewarto Hardhienata	Dr. Herdiyana, SE., MM
NIP/NIK: 1711211.	NIP/NIK:
Tanggal:	Tanggal: 16/12/2021
Tanggal Lulus:	
No. Registrasi:	

ABSTRAK

Shanty Dafitri Hasibuan¹, Widodo Sunaryo dan Jan Horas
Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan upaya untuk meningkatkan kinerja melalui penelaahan tentang kekuatan hubungan antara variabel penelitian iklim organisasi dan kompensasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 133 orang pegawai PT.Nusapala dengan sampel sebanyak 100 orang menggunakan rumus Solvin dengan toleransi kesalahan 5%. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan 5 skala pengukuran. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *sample random sampling*.

Hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan : 1. Terdapat hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Kekuatan hubungan antara Iklim Organisasi (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r_{y1} = 0.951$ dan Iklim Organisasi memberikan kontribusi sebesar 90,4% terhadap Kinerja Pegawai; 2. Terdapat hubungan positif antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai. Kekuatan hubungan antara Kompensasi (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0.939$ dan Kompensasi memberikan kontribusi sebesar 88,1% terhadap Kinerja Pegawai; 3. Terdapat hubungan positif antara Iklim Organisasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r_{y12} = 0.955$ dan Iklim Organisasi dan Kompensasi secara bersama-sama mempunyai kontribusi 91.2% terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui Iklim Organisasi dan Kompensasi sehingga tujuan atau visi misi perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Kata kunci: kinerja, iklim organisasi, kompensasi

ABSTRACT

Shanty Dafitri Hasibuan¹, Widodo Sunaryo and Jan Horas
Pakuan University, Bogor, Indonesia

This study aims to find efforts to improve performance through examining the strength of the relationship between organizational climate research variables and compensation. The population in this study amounted to 133 employees of PT. Nusapala with a sample of 100 people using the Solvin formula with an error tolerance of 5%. Data collection using questionnaire using a rating scale. This sampling technique in this study is the simple random sampling technique.

The results of this study produce the following conclusions: 1. There is a positive relationship between Organizational Climate and Employee Performance. The strength of the relationship between Organizational Climate (X_1) and Employee Performance (Y) was 0.951 ($r_{y1} = 0.951$) and Organizational Climate contributed to Employee Performance by 90.4%; 2. There is a positive relationship between compensation and employee performance. The strength of the relationship between compensation (X_2) and employee performance (Y) is 0.939 ($r_{y2} = 0.939$) and compensation contributed to employee performance by 88.1%; 3. There is a positive relationship between Organizational Climate (X_1) and Compensation (X_2) together with Employee Performance (Y). The strength of the relationship between Organizational Climate (X_1) and Compensation (X_2) together with Employee Performance of 0.955 ($r_{y1.2} = 0.955$) and has a contribution of 91.2% towards Employee Performance. Thus it can be concluded that employee performance can be improved through Organizational Climate and Compensation so that the company's goals or vision and mission can be maximally achieved.

Keywords: *performance, organizational climate, compensation*

¹Corresponding author : shantydf@gmail.com