

SKRIPSI

PENGARUH IKLIM KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PASCASARJANA UNIVERSITAS TERBUKA



O l e h

RADEN RORO SITI FATIMAH

NIM: 18510231

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

SKRIPSI

PENGARUH IKLIM KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PASCASARJANA UNIVERSITAS TERBUKA

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



O l e h

RADEN RORO SITI FATIMAH

NIM: 18510231

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH IKLIM KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PASCASARJANA UNIVERSITAS TERBUKA

SKRIPSI

Oleh

RADEN RORO SITI FATIMAH

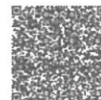
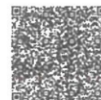
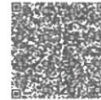
NIM : 18510231

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 22 September 2023

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Ketua Penguji
Dr. Romi Fasliah, S.Pd.I., M.Si
NIP. 19761221201608011041
- 2 Anggota Penguji
Rini Safitri, M.M
NIP. 199303282019032016
- 3 Sekretaris Penguji
Syahirul Alim, MM
NIP. 197712232009121002

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala kenikamatan dan Anugerah-Nya, saya persembahkan karya tulis ini kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, LC. MEI. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E, M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Syahirul Alim, S.E, M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, dan, dukungan kepada penulis.
5. Dr. Hj. Umrotul Khasanah, M.Si. Selaku Wali Dosen Pembimbing selama menempuh studi di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang
7. Kedua orang tua saya Yuliarso Endry Prasetyono dan F. Ratih Wulandari, termasuk kaka saya R. Abdurrahman Thohir Wijaya yang telah memberikan nasehat, perhatian, doa, dukungan moril dan materil, semangat, dan, motivasi yang tinggi.
8. Teman-Teman Kuliah Seperjuangan yang diajak berdiskusi dan ingin bertukar pikiran.

Semoga pihak-pihak yang terlibat dalam pemantapan skripsi ini mendapatkan imbalan serta manfaat dari Allah.

Wabillahi Taufiq Wal Hidayah, Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Penulis

Malang, 14 Agustus 2023

Tabel 0.1
Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
ه	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

B. Vokal

Bentuk Vokal arab juga bisa digunakan ke dalam vokal indonesia, yang terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2
Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	a	a
ِ	Kasrah	i	i
ُ	Dhammah	u	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3
Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ...اَ	Fathah dan ya	ai	a dan u
وَ...اَ	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سُئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4
Tabel Transliterasi Maddah

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ...اَ...اَ	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
إَ...إَ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
وُ...وُ	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

MOTTO

Penjelasan dari Syiir Arab Ibnu Aqil bin Aqil Al-Hamdani, Bagian 2, Halaman 368 berbunyi:

حَيْثُمَا تَسْتَقِمُّ يُقَدِّرْكَ اللَّهُ نَجَاحًا فِي غَايِرِ الْأَزْمَانِ

Artinya: “Dimanapun kamu Istiqomah, maka Allah Subhanahu WA Ta’ala akan memberikan kesuksesan padamu di akhir zaman”.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Raden Roro Siti Fatimah

NIM : 18510231

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH IKLIM KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PASCASARJANA UNIVERSITAS TERBUKA adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi Tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau Pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 14 Agustus 2023

Hormat saya,



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Segala puji syukur atas limpahan kehadiran Allah Subhanahu WaTa'ala yang telah memberikan rahmat serta inayahnya agar penyelesaian proposal skripsi sesuai terstruktur dengan sesuai. Shalawat dan Salam terus tercerahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa ilmu pengetahuan menuju jalan haq dari batil. Proposal penelitian skripsi yang berjudul Pengaruh Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Program Pascasarjana Universitas Terbuka berfungsi sebagai refleksi pelaksanaan tugas akhir untuk prasyarat memperoleh gelar sarjana di bidang akademik, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi. Penulis menyadari bahwa masih terdapat kelemahan dari pemantapan penyusunan proposal penelitian skripsi. Oleh karena itu, Penulis ingin menghargai rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, LC. MEI. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E, M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Syahirul Alim, S.E, M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, dan dukungan kepada penulis.

5. Dr. Hj. Umrotul Khasanah, M.Si. Selaku Wali Dosen Pembimbing selama menempuh studi di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang

7. Kedua orang tua saya Yuliarso Endry Prasetyono dan F. Ratih Wulandari, termasuk kaka saya R. Abdurrahman Thohir Wijaya yang telah memberikan nasehat, perhatian, doa, dukungan moril dan materil, semangat, dan, motivasi yang tinggi.

8. Teman-Teman Kuliah Seperjuangan yang diajak berdiskusi dan ingin bertukar pikiran.

Semoga pihak-pihak yang terlibat dalam pemantapan skripsi ini mendapatkan imbalan serta manfaat dari Allah.

Wabillahi Taufiq Wal Hidayah, Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Penulis

Malang, Maret 2023

ABSTRACT

Fatimah, R.R., (2023), The Effect of Work Climate and Job Satisfaction on Employee Performance at the Graduate School of the Open University, Thesis, Department of Management, Faculty of Economics, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

The critical reflection that has occurred at the Open University for 37 years as a pioneer of distance state universities, has a mission to face challenges and fulfill strategies to implement lecture practicum can be conditional. Therefore, various innovative policies after the COVID-19 pandemic have been realized in order to explore the wisdom and future prospects for strengthening the digital learning ecosystem, by enriching various operations and academics through facilities to improve academic quality, outreach, and governance. The technique used in this study was multiple regression analysis, with total sampling, of 58 people in Open University Graduate School Employees. The realistic problem that occurs in the form of the threat of not achieving optimization of the performance of UT P4s Center staff, due to pressure from the work environment, not interest in their work as well as career development opportunities outside UT is more attractive, less responsive to ICT development training realized by UT. The results of multiple regression analysis that have been carried out show that the work climate variable on employee performance obtained a result value^t calculate $0.935 < 2.00575$, which means H_0 is accepted and H_a is rejected. This shows that the work climate cannot directly affect employee performance. Furthermore, the variable of job satisfaction with employee performance produces a calculated value $(5.395) > (2.00575)$, which means H_0 is rejected and H_a is accepted, whereas, job satisfaction can directly affect employee performance. Thus, work climate and job satisfaction can affect employee performance. The analysis simultaneously also states that work climate and job satisfaction can affect employee performance can be seen from the results f count $(26.794) > (3.172)$.

Keywords: work climate, job satisfaction, employee performance.

خلاصة

فاطمة,ر.ر. 2023 تأثير المناخ العمل والرضا الوظيفي على أداء الموظف في كلية الدراسات العليا بالجامعة المفتوحة,أطروحة,قسم لإدارة كلية الاقتصاد , جامعة الولاية الإسلامية مولانا مالك إبراهيم مالانج

التفكير النقدي الذي حدث في الجامعة المفتوحة لمدة 37 عاما كرائد في جامعات الدولة عن بعد ، لديه مهمة لمواجهة التحديات وتحقيق استراتيجيات لتنفيذ التدريب لذلك ، تم تحقيق العديد من السياسات المبتكرة بعد من أجل استكشاف الحكمة والأفاق المستقبلية لتعزيز النظام البيئي للتعليم الرقمي ، من COVID-19 جائحة خلال إثراء مختلف العمليات والأكاديميين من خلال مرافق لتحسين الجودة الأكاديمية والتواصل والحكومة. كانت التقنية المستخدمة في هذه الدراسة هي تحليل الانحدار المتعدد ، مع أخذ عينات إجمالية ، من 58 ، بسبب UT P4s المشكلة الواقعية التي تحدث في شكل تهديد بعدم تحقيق تحسين أداء موظفي مركز هي أكثر جاذبية UT الضغط من بيئة العمل ، وليس الاهتمام بعملهم وكذلك فرص التطوير الوظيفي خارج وأقل استجابة للتدريب على تطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الذي أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد الذي تم إجراؤه أن متغير مناخ العمل على أداء الموظف حصل على قيمة نتيجة حساب $0.935 >$ هذا يدل على أن مناخ العمل لا يمكن أن يؤثر بشكل مباشر Ha. ورفض H_0 2.00575 ، مما يعني قبول على أداء الموظف. علاوة على ذلك ، نتج عن متغير الرضا الوظيفي عن أداء الموظف قيمة النتائج ، في حين أن الرضا الوظيفي يمكن أن يؤثر بشكل Ha مرفوض ويتم قبول H_0 المحسوبة (مما يعني أن مباشر على أداء الموظف. وبالتالي ، يمكن أن يؤثر مناخ العمل والرضا الوظيفي على أداء الموظف. يشير التحليل في الوقت نفسه أيضا إلى أن مناخ العمل والرضا الوظيفي يمكن أن يؤثر على أداء الموظف ويمكن $(2.00575) > (5.395, 3,172) >$ (رؤيته من نتائج عدد الموظفين 26,794)

.الكلمات المفتاحية: مناخ العمل، الرضا الوظيفي، أداء الموظفين

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	vii
MOTTO.....	xv
KATA PENGANTAR.....	xvi
ABSTRAK.....	xviii
ABSTRACT	xix
خلاصة.....	xx
DAFTAR ISI	xxi
DAFTAR TABEL.....	xxv
DAFTAR GAMBAR.....	xxv
DAFTAR LAMPIRAN	xxvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.4.1 Manfaat Teoritis	13
1.4.2 Manfaat Praktis	13
1.5 Batasan Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	14
2.1 Penelitian Terdahulu	14
2.2 Kajian Teori.....	14
2.2.1 Iklim Kerja.....	19
2.2.1.1 Pengertian Iklim Kerja.....	19
2.2.1.2 Faktor yang mempengaruhi iklim kerja.....	20
2.2.1.3 Indikator Iklim Kerja	21

2.2.1.4	Konsep Perspektif Keislaman dari Iklim Kerja.....	22
2.2.2	Kepuasan Kerja	24
2.2.2.1	Pengertian Kepuasan Kerja	24
2.2.2.2	Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	25
2.2.2.3	Indikator Kepuasan Kerja	27
2.2.2.4	Konsep Perspektif Keislaman dari Kepuasan Kerja.....	28
2.2.3	Kinerja Karyawan	29
2.2.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	29
2.2.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	30
2.2.3.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	31
2.2.3.4	Konsep Perspektif Keislaman dari Kinerja Karyawan	32
2.3	Hipotesis Penelitian.....	34
2.4	Model Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III	METODE PENELITIAN	35
3.1	Jenis Pendekatan Penelitian	35
3.2	Menentukan Lokasi Penelitian.....	35
3.3	Populasi dan Sampel	36
3.3.1	Populasi.....	36
3.3.2	Sampel	36
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	37
3.5	Data dan Jenis Data	37
3.5.1	Data Primer	37
3.5.2	Data Sekunder	38
3.6	Teknik Pengumpulan Data	38
3.6.1	Angket/Kuesioner.....	38
3.6.2	Wawancara.....	39
3.7	Definisi Operasional Variabel	39
3.8	Uji Instrumen Penelitian.....	40
3.8.1	Uji Validitas	41
3.8.2	Uji Reliabilitas	42
3.9	Uji Asumsi Klasik	43

3.9.1	Uji Normalitas.....	43
3.9.2	Uji Heteroskedastisitas	43
3.9.3	Uji Multikolinearitas	44
3.10	Analisis Data.....	44
3.10.1	Uji Hipotesis	45
3.10.2	Analisis Regresi Berganda.....	45
3.10.3	Uji F (ANOVA)	46
3.10.4	Uji T.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		47
4.1	Hasil Penelitian	47
4.1.1	Gambaran Objek Penelitian	47
4.1.1.1	Visi Sekolah Pascasarjana.....	49
4.1.1.2	Misi Sekolah Pascasarjana	49
4.1.1.3	Tujuan Sekolah Pascasarjana	50
4.1.1.4	Struktur Organisasi Sekolah Pascasarjana	50
4.1.2	Analisis Deskriptif.....	51
4.1.2.1	Karakteristik Responden.....	51
4.1.2.2	Uji Validitas	56
4.1.2.3	Uji Reliabilitas.....	58
4.1.3	Uji Asumsi Klasik	59
4.1.3.1.	Uji Normalitas	59
4.1.3.2.	Uji Multikolinearitas.....	60
4.1.3.3.	Uji Heteroskedastitas	61
4.1.4	Analisis Regresi Berganda.....	62
4.1.5	Uji Hipotesis	63
4.1.5.1	Uji T.....	63
4.1.5.2	Uji F (ANOVA).....	65
4.2	Pembahasan	65
4.2.1	Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan	65
4.2.2	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	70

4.2.3 Pengaruh Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	75
BAB V PENUTUP.....	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 0.1 Tabel Transliterasi Konsonan	viii
Tabel 0.2 Tabel Transliterasi Vokal Tunggal	ix
Tabel 0.3 Tabel Transliterasi Vokal Rangkap	x
Tabel 0.4 Tabel Transliterasi Maddah	x
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	40
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Jabatan, Golongan Sekolah Pascasarjana Universitas Terbuka	52
Tabel 4. 2 Hasil Analisis Deskriptif	55
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Kerja (X1)	56
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)	57
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Kerja	58
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	58
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel 4. 9 Uji Normalitas	60
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastitas	61
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Berganda	62
Tabel 4. 13 Uji Parsial	64
Tabel 4. 14 Hasil Parsial (Uji T) Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan	64
Tabel 4. 15 Hasil Parsial (Uji T) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	64
Tabel 4. 16 Hasil Uji F	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Diagram Kinerja Capaian Pembelajaran Berbasis Teknologi	8
Gambar 1.2 Grafik Rerata Jumlah Mahasiswa Baru	8
Gambar 1.3 Diagram Capaian DLE UT Tahun 2021	9
Gambar 2.1 Besar pengaruh kepuasan kerja dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan	34
Gambar 4.1 Grafik Peserta Tutorial (NIM Mata Kuliah) Sekolah Pascasarjana	48
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Sekolah Pascasarjana	51
Gambar 4.3 Diagram Responden Berdasarkan Golongan Pegawai Sekolah Pascasarjana Universitas Terbuka	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Mentah Iklim Kerja.....	85
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Iklim Kerja	87
Lampiran 3. Data Mentah Variabel Kepuasan Kerja	88
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	90
Lampiran 5. Data Mentah Variabel Kinerja Karyawan.....	91
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	93
Lampiran 7. Hasil Total Kinerja Pegawai	94
Lampiran 8. Data Mentah Variabel Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja	96
Lampiran 9. Uji Asumsi Klasik	98
Lampiran 10. Analisis Berganda dan Uji Parsial dengan Anova.....	99
Lampiran. 11. Kuesioner Penelitian.....	100
Lampiran. 12. Dokumentasi	103

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Refleksi-kritis yang terjadi di Universitas Terbuka selama 37 tahun sebagai pelopor perguruan tinggi negeri jarak jauh, memiliki misi untuk menghadapi tantangan serta pemenuhan strategi sendiri untuk mengimplementasikan praktikum kuliah bisa kondisional. Oleh karena itu, berbagai kebijakan inovatif pasca-pandemi covid-19 telah direalisasikan agar bisa menelisik hikmah serta prospek kedepan bagi penguatan *digital learning ecosystem*. Melalui *digital learning ecosystem* tersebut diharapkan bisa menyumbangkan strategi inovatif dan kreatif agar dapat memperkaya beragam layanan operasional dan memperkuat modus layanan akademik maupun non-akademik yang berkelanjutan. Untuk mencapai target tersebut, memperhatikan dua pilar yaitu; fasilitas pembelajaran online serta metode atau strategi pembelajaran online yang didukung oleh peningkatan kualitas akademik, peningkatan daya jangkau, serta tata kelola. (UT,2022:13)

Universitas Terbuka didirikan pada tanggal 4 September 1984 berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 41 Tahun 1984. Terdapat tiga misi utama Universitas Terbuka sebagai institusi pendidikan pelopor jarak jauh, diantaranya; pemerataan akses pendidikan tinggi bagi seluruh masyarakat, peningkatan kompetensi serta kualifikasi tenaga guru, aparatur, dan, orang yang sudah bekerja, menampung SLTA/SMA yang tidak dapat tertampung di Perguruan Tinggi Negeri lain. Sistem pendidikan terbuka bermaksud bahwa Universitas Terbuka menyelenggarakan

pendidikan mengutamakan serta menekankan keterbukaan sistem sebagai operasionalisasi filosofi pendidikan sepanjang hayat. Keterbukaan sistem berarti Universitas Terbuka menerima seluruh masyarakat di Indonesia tanpa melihat latar belakang pendidikan, batas usia, batas geografis, serta, tes seleksi masuk yang bersifat multi entry-multi exit. Manfaat dari keterbukaan sistem untuk memberikan peluang kesempatan peserta didik agar termotivasi dalam mengorganisasikan proses layanan beserta pemanfaatan layanan bantuan belajar yang sudah difasilitasi oleh Universitas Terbuka. Sistem operasional UT didesain untuk merancang program yang mudah terjangkau dan inklusif, sehingga bisa menjamin fleksibilitas sistem serta aksesibilitas masyarakat terhadap pendidikan tinggi sesuai misi. (UT,2022:2)

Pada tahun 2004, Pemerintah membangun jejaring pendidikan nasional dan riset perguruan tinggi di Indonesia yang dikenal sebagai INHERENT (Indonesia Higher Education and Resource Network) yang melibatkan lebih dari 300 universitas untuk saling berbagi metode pembelajaran jarak jauh yang dapat diikuti mahasiswa di seluruh Indonesia. Melalui Undang-Undang No.12 Tahun 2012, secara eksplisit pemerintah telah menyatakan bahwa sistem pembelajaran jarak jauh di Indonesia dapat dilaksanakan dengan model tunggal dan ganda. Hal ini dipertegas pada timbulnya Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Jarak Jauh di Perguruan Tinggi. Munculnya peraturan tersebut bisa menyimpulkan bahwa pemerintah memprioritaskan kepada perguruan tinggi negeri yang memiliki persyaratan untuk menawarkan program pembelajaran jarak jauh. Dengan kata

lain, pasar monopoli program pembelajaran jarak jauh bukan menyinggung Universitas Terbuka, tetapi program yang diimplementasikan oleh pemerintah untuk mendukung kesuksesan program pembelajaran jarak jauh. (UT,2022:3)

Pemerintah juga sudah memberlakukan kebijakan terkait pelaksanaan program pembelajaran jarak jauh untuk mempertegas pentingnya pendidikan untuk generasi pendidikan tinggi. Hal itu disampaikan melalui Surat Edaran Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pencegahan Penyebaran Corona Virus Disease (Covid-19) di Perguruan Tinggi. Selain itu, juga dipertegas melalui Surat Edaran Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pencegahan Corona Virus Disease (Covid-19) pada Satuan Pendidikan serta Surat Edaran Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020. Kebijakan itu memuat beberapa isu penting, yaitu: pergeseran paradigma pembelajaran, banyaknya permintaan Akan platform synchronous, pembuatan platform pembelajaran asynchronous, terciptanya resource sharing atau materi pembelajaran digital. Dalam hal ini, juga memperhatikan beberapa masalah yang muncul, diantaranya: infrastruktur (internet/access point), perangkat, kualitas broadband, kurangnya keahlian (literasi teknologi dan pedagogi online), dan, masalah keuangan. Oleh sebab itu, Universitas Terbuka menawarkan beragam modus layanan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan mahasiswa. Khusus bahan ajar, terdapat bahan ajar digital serta bahan ajar digital interaktif. Ujian juga beranekaragam mulai ujian paper-based, ujian online, dan, ujian online-proctoring. Model e-learning juga bisa diakses

mulai dari registrasi hingga ujian. Begitupula, UT memiliki misi penting untuk adaptasi serta modifikasi terhadap beberapa layanan pembelajaran bagi mahasiswa. Kebijakan melakukan adaptasi serta modifikasi tertuang dalam Peraturan Rektor Universitas Terbuka Nomor 326 Tahun 2020 Tentang “Kebijakan Akademik Universitas Terbuka dalam Masa Pencegahan Penyebaran Covid-19 Tahun 2020.” Pernyataan dalam kebijakan tersebut membahas tentang Layanan pembelajaran tersebut mulai dari layanan penyampaian materi pembelajaran, layanan bantuan belajar mahasiswa, termasuk ujian. Salah satu perwujudan UT telah menunjukkan kesiapan menghadapi tantangan pandemi covid-19 dengan cara pengoptimalan bantuan belajar berbasis web menggunakan platform synchronous atau asynchronous. Selain itu, dalam kualitas bahan ajar juga telah mengintegrasikannya melalui teknologi informasi, sehingga diharapkan bisa menambah pengalaman pembelajaran yang lebih variatif, efektif, dan, efisien. (UT,2022:5)

Unit Pusat Pengelolaan dan Penyelenggaraan Program Pascasarjana Universitas Terbuka (P4S UT) sebagai penyelenggara pendidikan jenjang magister dan doktor melalui pendidikan tinggi jarak jauh. P4S UT dalam sistem penyelenggaraan pendidikan pascasarjana jarak jauh menggunakan sistem penyelenggaraan dan pelayanan pendidikan berbasis sistem digital yang didukung oleh teknologi informasi. Oleh sebab itu, Pusat P4S UT diangkat sebagai objek penelitian yang dilatarbelakangi oleh karakteristiknya sebagai unit organisasi layanan pendidikan tinggi jarak jauh berbasis sistem digital. (Fekon UT, 2021:124)

Masalah empirik yang mengemuka dalam iklim kerja dan kepuasan kerja pegawai pusat P4S UT, adalah ancaman tidak tercapainya optimalisasi kinerja staf Pusat P4S UT, khususnya turn over tenaga pendidikan pada Prodi yang cenderung tinggi, disebabkan oleh daya tarik bagi tenaga pendidikan yang masih rendah, disisi lain menghadapi tekanan kerja yang tinggi (Fekon UT, 2021:125). Bahkan, kondisi tersebut juga dinyatakan adanya fenomena pengembangan karir tenaga pendidikan di luar UT lebih menarik (Fekon UT, 2021:131). Masalah teoritik yang muncul dari permasalahan ini iklim kerja untuk unit organisasi atau institusi belum ada penelitian yang spesifik mengangkat masalah iklim kerja untuk unit kerja yang berbasis sistem digital. Begitupula pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja untuk unit organisasi atau yang berbasis sistem digital secara teori belum terealisasi. (Fekon UT, 2021:132)) Masalah empiris berikutnya, adalah walau UT sudah mengembangkan *digital learning ecosystem*, tetapi sampai tahun 2020, pekerjaan pengembangan website alumni UT yang berisi data tentang profil alumni, kegiatan alumni, prestasi alumni, kontribusi alumni terhadap almamater, termasuk pemutakhiran data mahasiswa yang teryudisium, hasilnya belum terlaksana. Kondisi tersebut, turut menghambat layanan infomasional alumni pusat SPS UT. (UT,2021).

Peristiwa ini juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu oleh Ni Luh dan Oka (2019) tentang Iklim Organisasi, Kompetensi, Locus of Control, Kepuasan Kerja, Kinerja ASN yang menyatakan bahwa iklim organisasi, kompetensi, locus of control, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didit, Ella, Mila, Irfan (2020) tentang Analisis Komitmen Organisasi,

Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, dan, Etos Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan juga mengutarakan bahwa komitmen organisasi, iklim kerja, kepuasan kerja dan etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, tetapi juga terdapat hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi iklim kerja terhadap kinerja karyawan ataupun iklim kerja tidak bisa langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Manner (2021) tentang Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan, Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dan Destri, Dian, Fenny (2022) tentang Tinjauan tentang Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Keterikatan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Kedaton Bandar Lampung). Dari sinilah dapat disimpulkan bahwa iklim kerja dan kepuasan kerja memiliki operasi variabel turunan yang sangat berbeda fokus tujuannya dari pemahaman inti aspek masing-masing. Oleh, sebab itulah penelitian ini diangkat untuk melegitimasi hasil komparatif setiap analisis peneliti terdahulu untuk mengetahui seberapa besar efek iklim kerja dan kepuasan kerja memberikan dampak pada kinerja pegawai.

Beberapa masalah empiris lainnya yang menjadi kelemahan, peluang dan ancaman terkait dengan sistem pengelolaan di Pusat P4s: (a) proporsi pengelolaan pekerjaan operasional lebih besar dari pengembangan tugas-tugas akademik sehingga masih terjadi pekerjaan akademik dan administratif yang saling bercampur atau bertumpang tindih; (b) belum semua staf memanfaatkan kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan, termasuk pelatihan perkembangan TIK dan; (c) belum optimalnya pengaturan penugasan akademik

dan manajerial. (d) Selain itu, ada masalah terkait besarnya pengaruh dan tekanan lingkungan luar yang bersifat negatif terhadap kredibilitas, akuntabilitas, budaya kerja profesional kepemimpinan P4S dalam tataran operasional, taktis dan strategis, disamping adanya perubahan lingkungan akibatnya terjadinya pandemi Covid-19 yang mempengaruhi proses pembelajaran di hampir seluruh perguruan tinggi dan menjadikan perguruan tinggi mempertimbangkan untuk menyelenggarakan pembelajaran daring (FKIP UT,2021:22-23). Di sisi lain, ada tekanan tinggi pada pekerjaan ditandai dengan tugas semua pimpinan dan staf pusat P4S UT, melalui ruang lingkup kewenangan dan fungsi masing-masing untuk bahu membahu menjaga seoptimal mungkin keamanan data dari pegawai dan mahasiswa pada database, juga mengikuti seksama perkembangan teknologi yang selalu dinamis dan berubah (FKIP UT,2021:64).

Sistem pembelajaran di UT termasuk pada pusat P4S berbasis teknologi yang bersifat *student-centered*. Hasil Sistem pembelajaran di UT yang bersifat *student-centered* menunjukkan hasil yang sangat optimal pada tahun 2021. Data kinerja capaian pembelajaran tersebut pada tahun 2021 dapat dilihat dari Diagram I.1 berikut:

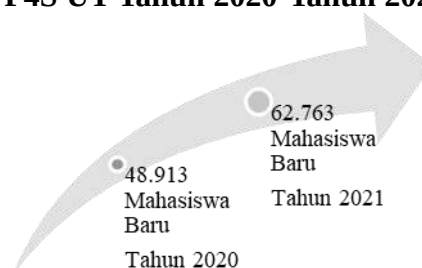
Gambar 1. 1
Diagram Kinerja Capaian Pembelajaran Berbasis Teknologi
Bersifat *Student-Centered* Tahun 2021



Sumber: 2021 Laporan Kerja Tahunan Rektor UT (UT, 2021:36)

Hal ini berimplikasi pada meningkatnya jumlah mahasiswa baru secara signifikan. Data rerata jumlah mahasiswa baru pusat P4S UT tahun 2020 - tahun 2021 masing-masing 48.913 mahasiswa dan 62.763 mahasiswa, seperti yang tertera pada Grafik I di bawah ini:

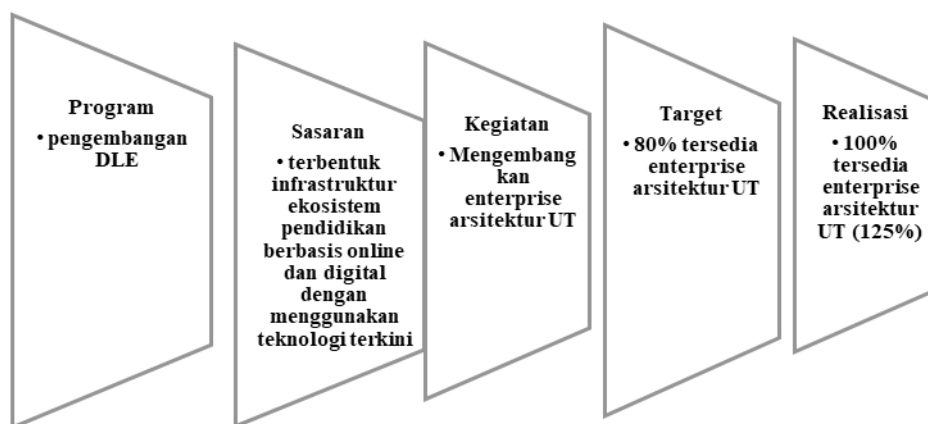
Gambar 1. 2
Grafik Rerata Jumlah Mahasiswa Baru
Pusat P4S UT Tahun 2020-Tahun 2021



Sumber: 2021 Laporan Kerja Tahunan Rektor UT (UT, 2021:78)

Berikutnya, UT termasuk didalamnya pusat P4S UT sesuai dengan visi dan misinya serta semua proses bisnis yang didukung teknologi informasi telah mengembangkan *digital learning ecosystem architecture*. Jadi, *digital learning ecosystem UT architecture (DLE UT)* sebagai cetak biru organisasi UT yang mengakomodasi layanan proses pembelajaran dengan menggunakan teknologi informasi melalui penyelerasan visi misi dan proses bisnis dengan teknologi dalam persepsi data, termasuk dengan aplikasi (UT,2022:172). Hasil capaian DLE UT termasuk Pusat P4s UT sebagai berikut:

Gambar 1. 3 Diagram Capaian DLE UT Tahun 2021



Sumber: 2021 Laporan Kerja Tahunan Rektor UT (UT, 2021:172)

Dari capaian di atas, pusat P4S UT sebagai bagian dari UT mempunyai tantangan dan masalah terkait upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu, Universitas Terbuka melakukan modifikasi dan pembaharuan pada digital learning ecosystem agar kegiatan belajar-mengajar dapat efisien serta benefitnya terjangkau. Dalam hal ini, supayaodus pelayanan program pembelajaran jarak jauh P4S UT lebih terbuka dan fleksibel menjadi Super App (satu platform dengan fitur pelayanan dibawahnya), dengan tujuan supaya bisa

menelisis hikmah dan prospek atas penguatan *digital learning ecosystem* terdapat Pascasarjana Universitas Terbuka kedepan. Manakala hasil mengindikasikan dapat menaikkan kepuasan kerja, bisa memberikan keuntungan pada produktivitas sekaligus mempertinggi kompetensi pegawai mencapai kinerja yang ditentukan.

Hal tersebut seperti yang dinyatakan oleh Nurhasnawati dan Subhan (2018a:101, 2018b:229) sebagai berikut:

“Kepuasan kerja merupakan keadaan yang menunjukkan bahagianya seorang pegawai karena terdapat kesesuaian antara kapabilitas, kemahiran, dan, prospek yang sesuai dengan tujuannya. Dengan begitu, seorang pegawai kan berkontribusi komplit demi kemaslahatan perusahaan, baik dari sistem prosedur kinerjanya hingga pencapaian output yang dihasilkan.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Imam selaku ketua penelitian dan pengembangan yang dilaksanakan pada 29 Juni 2022, mengutarakan bahwa pada masa 2022 Universitas Terbuka sedang merencanakan perubahan pola kerja tradisional menjadi *digital learning ecosystem*. Oleh sebab itu, setiap pegawai mulai dari pimpinan hingga bawahan dituntut memiliki kompetensi memadai guna mendukung pelaksanaan *digital learning ecosystem*. *Digital learning ecosystem* merupakan metode akselerasi pemanfaatan teknologi digital yang dikembangkan Universitas Terbuka untuk menunjang media pembelajaran. Adanya pembentukan *digital learning ecosystem* inilah diharapkan dapat meningkatkan kualitas performa karyawan agar unggul menguasai bidangnya. Bu Siti Juleha selaku Ketua Pascasarjana Universitas Terbuka juga mengutarakan bahwa saat ini *digital learning ecosystem* merupakan upaya utama untuk membangun konsep serta nilai di Pascasarjana Universitas Terbuka agar seluruh

pelayanan di Universitas Terbuka dapat diselenggarakan secara sistem, sehingga operasional pekerjaan tidak tumpang tindih dan sesuai target organisasi.

Jadi, bisa disimpulkan bahwa Pascasarjana Universitas Terbuka (Pusat P4s) memiliki beberapa kendala meskipun sudah terdapat *digital learning ecosystem*, yang didalamnya memuat; tekanan pekerjaan pada fungsional atasan, keinginan turnover karena spesialisasi bidang tidak memumpuni, faktor lingkungan eksternal, operasionalisasi pekerjaan administratif lebih besar ketimbang pengembangan tugas akademik, belum semua pegawai mengikuti pelatihan TIK, pengaturan akademik serta manajerial. Dengan kata lain, meskipun digital learning ecosystem telah tersedia, Universitas Terbuka perlu meningkatkan kualitas iklim kerja terhadap *digital learning ecosystem* serta penguatannya dalam mengakses seluruh pelayanan kepada pegawai maupun mahasiswa, agar mempertinggi produktivitas kinerja serta kepuasan pegawai terhadap bidangnya. Maka, dari itulah penelitian ini membahas seberapa besar iklim kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada P45 UT (Pengelolaan Pascasarjana Universitas Terbuka).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa rumusan penelitian antara lain:

1. Apakah Iklim Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah Iklim kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan kasus riset yang telah diterangkan diatas, bisa dikemukakan tujuannya menjadi berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah iklim kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Output riset dijadikan sebagai analisis kajian observatif permasalahan dan fakta yang terjadi di lapangan.
2. Sebagai produk falsafah teoritik & mufakat mengenai pengaruh iklim kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Terbuka.
3. Berfungsi sebagai bahan material observasi pada pemberdayaan sumber daya manusia yang dilihat dari pencapaian iklim kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan tanggapan hasil analisis iklim kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Mengimplementasikan sistem kinerja karyawan yg koordinatif dan supportif di perusahaan buat menciptakan atmosfer kondusif di Unit Pascasarjana Universitas Terbuka.

1.5 Batasan Penelitian

Subjek dan Objek penelitian tidak dapat diteliti secara menyeluruh, karena keterbatasan waktu, tenaga, dan, biaya. Oleh karena itu, penelitian hanya mengambil total sampling dari satu unit di Universitas Terbuka, yaitu terhadap pegawai Pascasarjana Universitas Terbuka.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.2 Kajian Teori

Suatu karya ilmiah merupakan sebuah tugas akhir yang dibuat oleh mahasiswa sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat. Proses penyusunan karya ilmiah tidak dapat hanya ditulis melalui sebuah rangkaian kata, tetapi juga melalui hasil penelitian. Berdasarkan hasil penelitian itulah yang akan dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk menyelesaikan masalah atas fenomena tertentu. Apabila suatu karya ilmiah tersebut dinyatakan benar, maka bisa dijadikan referensi untuk kebutuhan penelitian selanjutnya. Namun, untuk menunjang bukti konkret penelitian dengan tinjauan teoritik membutuhkan fasilitas untuk menghimpun dasar tanggapan memproduksi sebuah riset, hal inilah yang disebut penelitian terdahulu. Dengan adanya penelitian terdahulu inilah, dapat memperkuat asumsi variabel independen untuk mempengaruhi variabel dependen.

Prima (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” variabel penelitiannya adalah Karakteristik Pekerjaan (X1), Iklim Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk mencapai hasil yang akurat metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh negatif secara simultan dan parsial terhadap kinerja

karyawan. Sedangkan, iklim kerja berpengaruh positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Ni Luh dan Oka (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Iklim Organisasi, Kompetensi, Locus Of Control, Kepuasan Kerja, dan, Kinerja ASN” variabel penelitiannya adalah Iklim Organisasi (X1), Kompetensi (X2), Locus Of Control (X3), Kepuasan Kerja (X4), Kinerja ASN (Y). Untuk mencapai hasil akurat metode penelitian yang digunakan adalah structural equation modelling. Hasil penelitian menjelaskan bahwa iklim organisasi, kompetensi, locus of control, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didit, Ella, Mila, Irfan (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan” variabel penelitiannya adalah Komitmen Organisasi (X1), Iklim Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), Etos Kerja (X4), Kinerja Karyawan (Y). Untuk mencapai hasil akurat metode penelitian menggunakan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, dan, analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi, iklim kerja, kepuasan kerja dan etos kerja memiliki pengaruh secara parsial maupun secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai KUD Minatani Kecamatan Brondong. Manner (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”, variabel penelitiannya adalah Kompensasi (X1), Iklim Kerja (X2), Kepemimpinan (X3), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y). Untuk mencapai hasil akurat metode penelitian menggunakan deskriptif dan analisis jalur dengan Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) kompensasi,

kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak terhadap iklim kerja. 2) Kepuasan kerja hanya dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak terhadap kepemimpinan dan iklim kerja.

Destri, Dian, Fenny (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Tinjauan tentang Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, dan, Keterikatan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Kedaton Bandar Lampung)” variabel penelitiannya adalah Iklim Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Keterikatan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y). untuk mencapai hasil akurat metode penelitian menggunakan explanatory research dan analisis linear berganda dengan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, kepuasan kerja dan keterikatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ria Juliani Rambe (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Tapanuli Selatan” variabel penelitiannya adalah Iklim Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y). untuk mencapai hasil akurat metode penelitian menggunakan analisis linier regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No .	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan penelitian
1.	Prima Aprilyani Rambe, (2018), “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Karakteristik pekerjaan (X1) Iklim organisasi (X2) Kepuasan kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	regresi linier berganda	Karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh negatif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, iklim kerja berpengaruh positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.	Memfokuskan kepada analisis karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja dapatkah berpengaruh terhadap kinerja karyawan tanpa melalui iklim kerja.
2.	Ni Luh dan Oka, (2019), “Iklim Organisasi, Kompetensi, Locus Of Control, Kepuasan Kerja, dan, Kinerja ASN.”	Iklim Organisasi (X1) Kompetensi (X2) Locus Of Control (X3) Kepuasan Kerja (X4) Kinerja ASN (Y)	Structural equation modelling.	Iklim organisasi, kompetensi, locus of control, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Upaya dalam meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur diperlukan koordinasi dan peningkatan maksimal kepada masyarakat di bidang pelayanan pajak daerah

3.	Didit, Ella, Mila, Irfan, (2020), “Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan”	Komitmen organisasi (X1) Iklim kerja (X2) Kepuasan kerja (X3) Etos Kerja (X4) Kinerja Karyawan (Y)	Uji validitas dan reabilitas, Uji asumsi klasik, Regresi Berganda	Komitmen organisasi, iklim kerja, kepuasan kerja dan etos kerja memiliki pengaruh secara parsial maupun secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai KUD Minatani Kecamatan Brondong.	Mengasumsikan kontribusi pegawai dan kondisi internal organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di KUD Minatani Kecamatan Brondong.
4.	Manner Tampubolon, (2021), “Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”	Kompensasi (X1) Iklim Kerja (X2) Kepemimpinan (X3) Kepuasan Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	analisis jalur dengan Smart PLS	1) Kompensasi, kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak terhadap iklim kerja. 2) Kepuasan kerja hanya dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak terhadap kepemimpinan dan iklim kerja.	Melegitimasi perbandingan antara kondisi kepemimpinan dengan kondisi lingkungan kerja serta perspektif pegawai didalamnya untuk menghasilkan resolusi.

5.	Destri, Dian, Fenny (2022), “Tinjauan Tentang Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 (Studi pada PT Perkebunan Nusantara VII Kedaton Bandar Lampung)”	Iklim organisasi (X1) Kepuasan kerja (X2) Keterikatan kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, koefisien determinasi .	Iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, kepuasan kerja dan keterikatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Untuk mengakomodasi kebutuhan manajemen perusahaan melalui jaringan internet, menggunakan Enterprise Resources Planning dan e-office untuk pengelolaan keuangan, pengadaan, produksi, proyek, SDM.
6.	Ria Juliani Rambe (2023) “Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Tapanuli Selatan”	Iklim Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Iklim kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Memfokuskan pada fungsi guru dalam menerapkan metode pembelajaran, indikator pembelajaran, serta, sasaran pembelajaran.

2.2.1 Iklim Kerja

2.2.1.1 Pengertian Iklim Kerja

Pada umumnya, iklim kerja merupakan pedoman hidup perusahaan yang mempengaruhi perilaku karyawan terhadap pekerjaan, baik karena lingkungan kerja ataupun situasi internal. Menurut Robbins (2007:716), iklim kerja adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variabel perilaku yang mengacu pada nilai, kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi sistem manajemen organisasi. Menurut Wirawan (2007:122) Iklim kerja adalah

persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menemukan kinerja organisasi. Salah satu perwujudan iklim kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan ditandai dengan pencapaian manajemen organisasi yang terkelola, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, motivasi kerja, komitmen kerja, serta, perilaku organisasi. Jadi, bisa disimpulkan bahwa iklim kerja merupakan suatu konsep atau nilai yang dapat menjadi kepercayaan organisasi untuk menggerakkan tenaga kerjanya demi pencapaian produktivitas perusahaan, yang didalamnya memuat ketentuan-ketentuan perilaku untuk memperoleh hasil demi pengambilan keputusan.

2.2.1.2 Faktor yang mempengaruhi iklim kerja

Menurut Winata (2013:32) mendefinisikan beberapa faktor yang mempengaruhi iklim kerja adalah:

a) Penempatan Personalia

Penempatan personalia sangat berpengaruh terhadap perencanaan kualifikasi rekrutmen tenaga kerja, bilamana setiap pegawai tidak menempati posisi sesuai keahliannya dikhawatirkan dapat merusak organisasi, termasuk ketentuan pelaksanaan teknis pekerjaan. Oleh sebab itu, penempatan personalia diharapkan sesuai dengan kegemaran pegawainya.

b) Pembinaan Hubungan Komunikasi

Pembinaan hubungan komunikasi dalam lingkungan kerja sangatlah dibutuhkan, karena memiliki peran dalam kegiatan formal atau non-formal, baik dalam rapat maupun di luar jam kerja.

c) Pendinasan dan Penyelesaian Konflik

Begitupula, seiring zaman berganti munculah perubahan serta perkembangan pada iklim kerja. Perubahan dan perkembangan tersebut tidak lain untuk memajukan organisasi, agar tidak mengalami stagnasi, bahkan kemunduran organisasi.

d) Pengumpulan dan Pemanfaatan Informasi

Delegasi pemenuhan peranan pada organisasi, supaya bisa terhubung dengan dalamnya organisasi.

e) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan dalam bekerja. Situasi serta keadaan yang terjadi dalam kerja, ditujukan agar bisa menenangkan hati pegawai.

2.2.1.3 Indikator Iklim Kerja

Menurut Wirawan (2015:128) mengemukakan beberapa indikator iklim kerja adalah:

a. Responsibility (Tanggung Jawab)

Memiliki makna pemimpin untuk dirinya sendiri, tidak perlu terlalu khawatir atas segala keputusan yang telah diambil dan ingin mengeceknya. Setiap karyawan hanyalah bertugas sebagai seseorang yang diberikan delegasi menjalankan suatu pekerjaan berdasarkan kehendak pemimpinnya.

b. Identity

merupakan kesadaran seorang karyawan telah diakui dan diamanahkan bekerja dalam suatu perusahaan. (Sense of belonging)

c. Warmth (Kehangatan)

Suatu organisasi dapat menciptakan suasana keramahan dan persabatan antara sesama kerja saat waktu informal. Momen ini ditekankan pada kekeluargaan yang harmonis dalam lingkungan kerja.

d. Support

Pada titik ini, support atau dukungan merupakan waktu dimana karyawan dapat meminta bantuan terhadap sesama rekan kerjanya atau manajernya saat tidak mengerti metode yang belum dipelajarinya guna menumbuhkan rasa tolong-menolong sesama pegawai.

e. Conflict

kondisi ini sudah biasanya terjadi dalam lingkungan kerja, dimanapun seseorang berada mengetahui adanya perbedaan pendapat merupakan hal yang seringkali terjadi. Namun, tidak memungkiri bahwa terdapat kedua belah pihak yang bisa menjadi mediasi agar hasil keputusan dapat diterima dengan ikhlas.

2.2.1.4 Konsep Perspektif Keislaman dari Iklim Kerja

Menurut Wirawan (2007:122) mengemukakan bahwa iklim kerja merupakan perspektif pegawai terhadap keadaan yang terjadi dalam organisasi, termasuk komunikasi didalamnya melibatkan anggota (kontraktor, konsumen, pemasok) mempengaruhi perilakunya sebagai implikasi kinerja organisasi. artinya, iklim kerja adalah atmosfer kerja yang dapat mempengaruhi perilaku

anggotanya untuk pemenuhan produktivitas kinerja. Oleh karena itu, sangatlah penting bagi seluruh anggota dapat mempertahankan kondisi kerja tetap kondusif dan koordinatif, sehingga setiap anggota organisasi tetap semangat memenuhi target pencapaian organisasi. Terdapat keterangan dari beberapa hadits mengenai iklim kerja, terutama Hadist Abu Dawud nomor 2539 yang berbunyi:

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: *ibn umar r.a berkata: saya telah mendengar rasulullah saw bersabda: setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang istri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggung jawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggung jawaban) dari hal-hal yang dipimpinnya. (HR. Abu Dawud)*

Penjelasan: bahwasanya setiap manusia di muka bumi diberi tanggung jawab untuk memberikan kesejahteraan kepada manusia lainnya. Dengan kata lain, setiap manusia yang menjadi pemimpin memiliki tugas mewujudkan kesejahteraan terhadap pihak yang dipimpin. (Sunan Abu Dawud, 2013).

2.2.2 Kepuasan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan situasi kondisional karyawan terhadap pekerjaan, baik senang maupun tidak senang yang dipengaruhi oleh faktor internal serta eksternal demi menghasilkan kinerja optimal. Menurut Handoko (2000:193) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.” pegawai yang selalu sergap menanggapi respon pekerjaan menandakan bahwa pegawai tersebut sangat berdedikasi bekerja, sehingga bagaimanapun pekerjaannya ia akan selalu berusaha untuk bertahan dan semangat mengejar target yang diinginkannya. Tetapi, bila sebaliknya bisa disebabkan karena gaji yang diperoleh, serta Gaya kepemimpinan yang tidak memperhatikan kemanusiaan pada pegawainya. Menurut Sutrisno (2019:74) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.” Jadi bisa disimpulkan bahwa, kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi pegawai terhadap pekerjaannya, yang ditentukan berdasarkan perolehan aspek pada ketentuan sistem birokrasi perusahaan.

2.2.2.2 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dikemukakan oleh Sutrisno (2019:77) sebagai berikut:

a. Kesempatan untuk maju

Ketika pegawai mendapatkan pelatihan khusus dari human resources development, dapat mendorong dirinya untuk maju dalam berprestasi. Adapun yang melatarbelakanginya karena supaya bisa melaksanakan banyak pekerjaan beserta tantangannya sekaligus demi memperoleh kesempatan yang belum tentu dimiliki oleh pegawai lainnya.

b. Gaji/upah

Gaji merupakan faktor yang sangat menentukan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, gaji yang diperoleh bisa mempengaruhi tindakan karyawan terhadap bidang pekerjaannya, baik bagus atau buruk.

c. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan serta manajemen yang dapat menciptakan situasi kondusif bagi karyawan menimbulkan semangat optimis bekerja terhadap seluruh komponen organisasi.

d. Pengawasan Sekaligus atasanya

Perusahaan swasta atau negeri pada umumnya memiliki perbedaan sistem birokrasi, meskipun ranahnya terdapat kesamaan. Supervisi kepemimpinan yang buruk dapat mengakibatkan turnover kerja. Oleh sebab itu, setiap perusahaan tidak boleh salah mengangkat seorang pimpinan dalam organisasi, karena pimpinan menjadi tokoh utama yang menghantarkan keberhasilan organisasinya.

e. Faktor instrinsik dari pekerjaan.

Meliputi atribut pekerjaan beserta tingkat kesukarannya. Pegawai bisa menjadi lebih mudah melaksanakan pekerjaannya, juga bisa tidak.

f. Kondisi kerja

Termasuk fasilitas yang menunjang kemaslahatan pegawai baik, kantin, tempat parkir, ventilasi udara, tingkat pencahayaan, akses jaringan serta komputer, terutama koperasi dan sebagainya.

g. Aspek sosial dalam pekerjaan.

Sesuatu yang sulit digambarkan, karena bergantung pada paradigma setiap pegawai menilai situasi sosial dalam lingkungan kerja.

h. Komunikasi yang lancar.

Interaksi sosial yang lancar antara rekan kerja dengan manajemen seringkali dijadikan sebagai alasan utama menaikkan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, pimpinan diharapkan bisa mendengar pendapat karyawannya demi meraih kepuasan kerja.

i. Fasilitas yang memadai.

Apabila pegawai mendapatkan fasilitas rumah sakit, cuti, Dana pensiun, serta, perumahan atau wisma bagi rumahnya yang jauh, bisa menambah kepuasan kerja.

2.2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Iendy (2021:26-29) Indikator kepuasan kerja merupakan prioritas utama untuk meningkatkan kepuasan kerja, bisa disebut juga tolak ukur untuk meningkatkan kepuasan kerja.

A. Gaji/imbalan

Gaji atau upah merupakan indikator pengukuran puas atau tidaknya seorang karyawan terhadap pekerjaannya, karena merupakan perwujudan keadilan atas keyakinan pegawai terhadap jumlah yang diterima. Apabila upah yang diterima sesuai dengan harapan pegawai, maka dapat meningkatkan rasa kepercayaan pegawai terhadap perusahaan.

B. Pekerjaan

Karyawan pasti menyukai pekerjaan yang memberikan fleksibilitas terhadap kemampuan dan keterampilan sesuai bidangnya agar dapat mengetahui seberapa baik terhadap pekerjaan. Dengan demikian, karyawan dapat memperbaiki kapabilitas kurang serta berusaha menjadi lebih baik dalam bekerja.

C. Supervisi

Kegiatan pengawasan merupakan tindakan seorang manajer dalam memperhatikan serta mencatat perkembangan karyawannya, supaya tidak terjadi penyimpangan hasil atas rencana sebelumnya. Dengan demikian, perencanaan dapat terealisasi dengan baik.

D. Promosi

Promosi merupakan perpindahan jabatan yang diberikan oleh perusahaan sebagai bukti pengakuan prestasi untuk meningkatkan status sosial. Selain itu, dengan

adanya perpindahan jabatan dapat memotivasi karyawannya untuk lebih disiplin serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

E. Rekan sekerja

Mewujudkan target yang diinginkan perusahaan membutuhkan koordinasi tepat serta tanggapan cepat atas segala kondisi, terutama terhadap sesama pegawai. Tujuannya agar keputusan rencana sebelumnya terorganisir dengan baik. Apabila sesama pegawai saling menghormati serta menghargai bidangnya satu Sama lain, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2.2.2.4 Konsep Perspektif Keislaman dari Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2000:193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perspektif karyawan terhadap pekerjaannya baik senang atau tidak, karena tergantung pada hal yang dialami dalam lingkungan kerja. artinya, setiap pegawai memiliki rasa puas atau tidaknya tergantung kondisi yang dialami dalam lingkungan kerja, bilamana kondisi tersebut memberikan nilai tambah yang memicu rasa komitmen tinggi pada pegawai, tentu bisa meningkatkan produktivitas kinerja. Puas atau tidaknya seorang pegawai juga dipengaruhi oleh sifat utama seorang pemimpin dalam mengayomi anak buahnya. Dengan kata lain, dituntut memiliki sifat wibawa, peri kemanusiaan, serta, bijaksana dalam mengambil keputusan agar tercipta keharmonisan pada anggota organisasi. adapun pernyataan ini tertuang dalam Hadits Turmudzi nomor 1250 yang berbunyi:

حَدَّثَنَا عَلِيُّ بْنُ الْمُنْذِرِ الْكُوفِيُّ حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ فُضَيْلٍ عَنْ فُضَيْلِ بْنِ مَرْزُوقٍ عَنْ عَطِيَّةَ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ أَحَبَّ النَّاسِ إِلَى اللَّهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَأَدْنَاهُمْ مِنْهُ مَجْلِسًا إِمَامٌ عَادِلٌ وَأَبْغَضَ النَّاسِ إِلَى اللَّهِ وَأَبْعَدَهُمْ مِنْهُ مَجْلِسًا إِمَامٌ جَائِرٌ قَالَ وَفِي الْبَابِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ أَبِي أَوْفَى قَالَ أَبُو عِيسَى حَدِيثُ أَبِي سَعِيدٍ حَدِيثٌ حَسَنٌ غَرِيبٌ لَا نَعْرِفُهُ إِلَّا مِنْ هَذَا الْوَجْهِ

Artinya: Rasulullah SAW bersabda: sesungguhnya manusia yang paling dicintai Allah pada hari kiamat dan yang paling dekat kedudukannya di sisi Allah adalah seorang pemimpin yang adil. Sedangkan, orang yang paling dibenci Allah dan sangat jauh dari Allah adalah seorang pemimpin yang zalim.

Penjelasan: sesungguhnya manusia yang paling dicintai Allah adalah pemimpin yang adil. Sedangkan, yang paling dibenci Allah merupakan orang yang sangat jauh dari Allah, khususnya pemimpin zalim. (Muhammad, 1995)

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja seseorang yang dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas, jangka waktu, serta, kehadiran pegawai selama bekerja dalam organisasi. Kinerja karyawan bisa disebut juga sebagai hasil prestasi seseorang atas kerja kerasnya selama bekerja selama periode tertentu. Apabila kinerja seseorang meningkat, maka bisa mendapatkan promosi jabatan serta memiliki prospek kehidupan yang lebih baik daripada sebelumnya. Tun Huseno (2016:88) menyimpulkan bahwa “kinerja pegawai dapat diartikan sebagai aksi, dimana aksi tersebut memiliki beragam komponen yang bukan sekedar output saja, atau suatu proses berkelanjutan bagi tenaga kerja memenuhi yang diraih.” Lebih lanjut, Menurut Mangkunegara (2017:9) menjelaskan bahwa

“kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Menurut Sutrisno (2019:123) “kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.” Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, juga sangat membutuhkan dukungan dari kelompok organisasi. Tujuannya agar pegawai lebih termotivasi meningkatkan kinerjanya. Iendy (2021:76) menyimpulkan bahwa: “kinerja karyawan merupakan tingkat kapabilitas pegawai dalam menjalankan tugasnya berdasarkan standar kinerja serta etiket demi citra perusahaan.” Selain itu, pegawai dalam menjalankan fungsi pekerjaannya juga membutuhkan etiket dalam bekerja, guna agar citra perusahaan dikenal dengan baik.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Prawirosentono (1999:27) adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

A. Efektifitas dan efisiensi

Bilamana suatu tujuan telah tercapai, munculah sebuah konsekuensi atas pemenuhan tujuan tersebut, yang didalamnya memuat keputusan penting

berdasarkan penilaian tetapi tidak efektif. Sebaliknya, manakala tujuan tercapai tetapi memuat keputusan bukan berdasarkan penilaian justru lebih efektif.

B. Otoritas (wewenang)

Otoritas merupakan instruksi komponen anggota kepada anggota yang lainnya melalui komunikasi formal untuk menjalankan pekerjaan, memuat didalamnya apa yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan.

C. Disiplin

Disiplin merupakan sifat prioritas utama karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini, karyawan dituntut menaati peraturan serta hukum yang berlaku dalam perusahaan, dikarenakan agar karyawan dinilai lebih bertanggung jawab dalam bekerja.

D. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang dalam organisasi bisa dinilai dengan sejumlah indikator. Berdasarkan keterangan dari Robbins (2006:260) inilah ini ialah beberapa indikator guna mengukur kinerja seseorang:

A. Kualitas, yakni persepsi pegawai atas kualitas kegiatan yang dilakukan berdasarkan keyakinan tingkat kesempurnaan tugas.

B. Kuantitas, yakni jumlah unit yang dihasilkan dalam periode tertentu berdasarkan siklus.

C. Ketepatan Waktu, yakni tingkat kecepatan pegawai menyelesaikan pekerjaan yang dilihat dari sudut koordinasi hasil output sekaligus masa-masa kegiatan bekerja sebelumnya.

D. Efektivitas, yakni tingkat penggunaan terhadap material, Dana, tenaga, teknologi yang optimal agar bisa menabahnya hasil setiap unit.

E. Kemandirian, yakni tingkat kemahiran dan komitmen pegawai menjalankan kerjanya sesuai dengan panduan yang berlaku.

2.2.3.4 Konsep Perspektif Keislaman dari Kinerja Karyawan

Menurut Tun Huseno (2016:88) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan aksi yang bukan sekedar aksi, melainkan tindakan yang mengarahkan segala kemampuan seorang pegawai meraih target produktivitas. Dalam artian, bahwa kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang berlangsung terhadap karyawan secara kontinu, dimana hal tersebut juga melibatkan segala kemampuan yang dimiliki demi mencapai tujuan. Oleh, sebab itu kinerja pegawai sangat menjadi prioritas keberhasilan suatu organisasi, yang didalamnya membutuhkan rasa kebersamaan, tolong-menolong, kesabaran, dan, kooperatif mencapai suatu tujuan. Apabila dimasukkan dalam kandungan Hadits Arba'in Nawawi yang diriwayatkan Imam Muslim nomor 223 dijelaskan sebagai berikut:

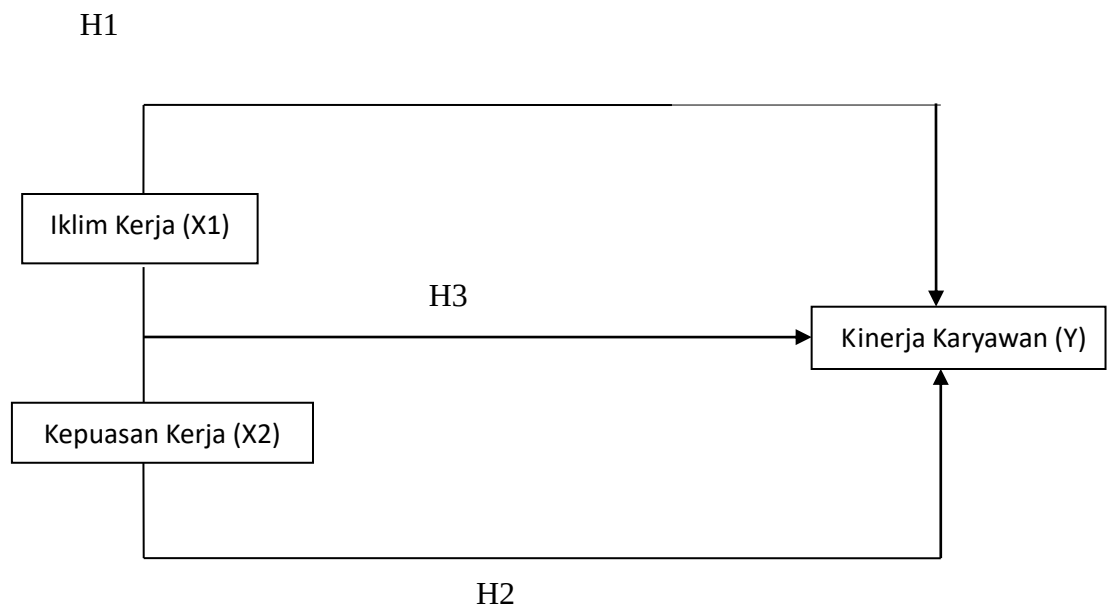
عَنْ أَبِي مَالِكٍ الْحَارِثِ بْنِ عَاصِمٍ الْأَشْعَرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَلْعَفَةُ نِصْفُ الْإِيمَانِ , الْحَمْدُ لِلَّهِ يَمْلَأُ الْمِيزَانَ , وَسُبْحَانَ اللَّهِ وَالْحَمْدُ لِلَّهِ يَمْلَأُ مَا بَيْنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ , وَالصَّلَاةُ نُورٌ , وَالصَّدَقَةُ دَلِيلٌ , وَالصَّبْرُ نُورٌ , وَالْقُرْآنُ نَزْلٌ. دَالِيلٌ لَكَ. أَوْ عَلَيْكَ صَارَ الْجَمِيعُ فَبَاعَ نَفْسَهُ فَأَطْلُقُ سَرَاحَةً أَوْ عَاقِبَةً رَوَاهُ مُسْلِمٌ

Artinya; Abu Malik Al-Harits bin 'Ashim AL-Asy'ari RA berkata bahwa Rasulullah SAW bersabda, “Kesucian itu sebagian dari iman, dan kalimat alhamdulillah memenuhi timbangan. Kalimat subhanallah dan alhamdulillah memenuhi ruang yang ada diantara langit dan bumi. Shalat itu cahaya, sedekah itu bukti, sabar itu cerminan, AL-Qur'an itu hujjah yang akan membela atau menuntutmu. Setiap manusia bekerja. Ada yang menjual dirinya, ada yang membebaskan dirinya, dan ada pula yang menghancurkan dirinya.”

Penjelasan: hadits ini memiliki penjelasan yang sangat mendalam, bahwasanya bukti seorang manusia beriman atau tidaknya dapat terlihat dari orang bersedekah. Maka, tidak jarang manusia bekerja dari pagi sampai sore hari untuk menjual dirinya agar bebas atau membinasakannya. Arti “menjual diri” bermaksud bahwa manusia pasti dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup harus mengorbankan jasanya demi kepentingan orang lain. jika diniatkan karena Allah, Insya Allah dapat bermanfaat bagi dirinya kembali. (Imam Nawawi, 2006) Manakala sebaliknya, hanyalah Allah yang mengetahui atas segala sesuatu perbuatan hambanya.

2.3 Hipotesis Penelitian

Model hipotesis merupakan suatu rangkaian untuk memberikan petunjuk perhitungan atas variabel independen terhadap dependen. Tujuannya agar dapat mempermudah peneliti melakukan perhitungan variabel penelitian (x) terhadap yang dipengaruhi (y). Adapun model hipotesis penelitian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Besar pengaruh kepuasan kerja dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan

2.4 Model Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H2: Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H3: Terdapat Pengaruh Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan penelitian adalah survei kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Menurut Suyono (2015:99) menyimpulkan bahwa “analisis regresi berganda berfungsi untuk mengetahui seberapa linier beberapa variabel independen terhadap dependen.” analisis regresi berganda merupakan metode statistik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Penelitian ini menguji gabungan karakteristik perilaku, variabel, serta, pendapat untuk meyakinkan bahwa hasil penelitian memiliki validitas untuk diteliti lebih lanjut. Oleh sebab itu, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa kuat variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Lebih lanjut, metode yang digunakan menggunakan survei kuantitatif karena pengambilan data melalui kuesioner serta wawancara.

3.2 Menentukan Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian merupakan tempat dimana melakukan penelitian. Lokasi penelitian bisa juga disebut tempat peneliti melakukan sebuah pengamatan, yang kemudian hasil pengamatan digunakan sebagai informasi terkini di lapangan untuk diteliti lebih lanjut dalam proposal penelitian. Lokasi penelitian dilaksanakan di Universitas Terbuka Pamulang, bertempat pada Jalan Pondok Cabe Raya, Pondok Cabe Udik, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang

Selatan, Banten, Kode Pos. 15437. Lokasi penelitian berada di sebelah kanan jalan pondok cabe raya.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang Akan diukur dan diamati, baik benda hidup atau mati. Rahmadi (2011:62) menyimpulkan bahwa “populasi adalah keseluruhan objek atau satuan yang akan diteliti.” Ali dan Siyoto (2015:63) menyimpulkan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terbagi dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas serta karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya oleh peneliti.” bahwa populasi merupakan daerah generalisasi yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu dari berbagai subjek atau objek untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya oleh peneliti. Populasi yang terdapat di Unit Pascasarjana Universitas Terbuka Pamulang berjumlah 58 orang, dimana 36 orang ialah PNS, 14 PTN-PNS, 8 Orang lainnya adalah THL atau Tenaga Harian Lepas.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah unit terkecil dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu untuk dijadikan garis besar pengetahuan sebuah penelitian. Rahmadi (2011:62) menyimpulkan bahwa “sampel adalah bagian atau wakil dari populasi. Ali dan Siyoto (2015:64) menyimpulkan “sampel adalah sebagian dari jumlah serta karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi dengan diambil melalui prosedur tertentu agar bisa mewakili populasinya.” bahwa sampel adalah bagian

dari populasi yang diambil melalui prosedur berdasarkan kuantitas serta karakteristik tertentu sebagai representatif. Sampel yang diambil dari Unit Pascasarjana Universitas Terbuka adalah total sampling, sebesar 58 orang, terdiri dari 36 PNS, 14 PTNPNS, 8 THL.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Rahmadi (2011:62) menyimpulkan bahwa “cara untuk mengambil sampel atau menentukan sampel penelitian disebut teknik sampling.” Ali dan Siyoto (2015:65) mengemukakan bahwa “teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel.” bahwa teknik pengambilan sampel adalah metode untuk menarik sampel berdasarkan sifat serta distribusi populasi sebagai representatif dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh atau total sampling.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Jonathan (2006:123) menyimpulkan bahwa “data primer ialah data berupa hasil teks wawancara dan diperoleh melalui hasil wawancara dengan informan yang sedang dijadikan sampel penelitian.” Siyoto (2015:58) mengemukakan bahwa “data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber datanya langsung. Jadi, bisa disimpulkan Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh pengumpul data melalui sumber orang pertama atau responden melalui survei lapangan.

3.5.2 Data Sekunder

Jonathan (2006:123) menyimpulkan bahwa “data sekunder ialah data yang sudah tersedia dan dapat diperoleh oleh peneliti dengan Cara melihat, membaca, dan, mendengarkan.” Siyoto dan Ali (2015:68) menyimpulkan “data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan dari berbagai sumber tersedia.” Data sekunder dapat diartikan sebagai data yang tidak diperoleh secara langsung dan mudah cepat dikumpulkan melalui berbagai sumber tersedia, dari organisasi perdagangan, pusat biro, perkantoran, perusahaan. Namun, data sekunder tidak dapat boleh diambil melalui proses sembarangan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Angket/Kuesioner

Kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan tertulis dengan sejumlah pernyataan untuk dijawab responden. Kuesioner merupakan metode paling efisien, karena lebih dapat mengukur variabel penelitian dan mengetahui yang diharapkan dari responden. Salim dan Syahrums (2015:135) menyatakan bahwa “angket atau kuesioner, adalah suatu daftar pertanyaan dengan judul tertentu terhadap perseorangan atau komunitas untuk mendapatkan informasi berupa preferensi, budi pekerti, keinginan, dan, kepercayaan.” Artinya, kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada seseorang yang menjadi objek penelitian, yang mana isinya memuat identitas, preferensi, serta, kepercayaan guna mengukur variabel penelitian. Supratiknya (2015:73) mengemukakan bahwa “kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang diunggulkan dalam desain penelitian survei.” Dalam menetapkan daftar

pertanyaan pada kuesioner membutuhkan data primer yang ditemukan dari survei, yang mana didalamnya sudah terdapat pencatatan khusus membahas variabel penelitian. Adapun yang melatarbelakanginya karena metode kuesioner membutuhkan data akurat sumber primer supaya bisa melengkapi dokumen hasil dari perolehan data sekunder.

3.6.2 Wawancara

Jonathan (2006:224) menyimpulkan bahwa “keberhasilan mendapatkan informasi dari objek teliti tergantung kemampuan peneliti melakukan wawancara.” Siyoto dan Ali (2015:76) mengemukakan bahwa “proses melakukan wawancara, peneliti dituntut untuk memiliki sikap waktu datang, sikap duduk, kecerahan wajah, tutur kata, keramahan, kesabaran, serta, keseluruhan penampilan, karena berpengaruh terhadap isi jawaban responden.” Supratiknya (2015:66) menyimpulkan bahwa “peneliti harus memiliki pedoman wawancara untuk mengajukan pertanyaan kepada responden, termasuk ruang untuk mencatat jawabannya.”

3.7 Definisi Operasional Variabel

Syahrum dan Salim (2015:108) menyimpulkan bahwa “definisi operasional merupakan definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang dilihat.” Supratiknya (2015:50) menyimpulkan bahwa “definisi operasional bertujuan untuk mendefinisikan konsep variabel penelitian dengan operasi-operasi yang ditempuh untuk mengukur variabel bersangkutan” jadi, bisa disimpulkan bahwa

definisi operasional variabel ialah langkah-langkah operasi untuk mengukur variabel penelitian yang dijadikan sebagai objek penelitian.

Tabel 3. 1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber Referensi
Iklim Kerja	Persepsi setiap anggota dalam menjalankan aktivitasnya yang dapat mempengaruhi perilakunya demi efisiensi dan efektivitas sebuah organisasi.	1. tanggung jawab 2. identitas 3. kehangatan 4. dukungan 5. konflik	Wirawan (2015:128)
Kepuasan Kerja	Keadaan atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya berdasarkan atas keyakinan untuk mendapatkan imbalan sesuai dengan kerja kerasnya.	1. gaji 2. pekerjaan 3. supervisi 4. promosi 5. rekan sekerja	Iendy (2021:26-29)
Kinerja Karyawan	Hasil prestasi kerja seseorang berdasarkan pengalaman, kapabilitas, dan, keseriusan menjalankan pekerjaan demi produktivitas perusahaan.	1. kualitas 2. kuantitas 3. ketepatan waktu 4. efektivitas 5. kemandirian	Robbins (2006:260)

Data Diolah (2022)

3.8 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian bisa disebut juga sebagai alat bantu penelitian sesuai metode pengumpulan data yang digunakan. Instrumen penelitian sangatlah penting ditampilkan dalam prosedur penelitian karena berkaitan valid atau tidaknya data yang diambil. Oleh sebab itu, sebelum peneliti melaksanakan suatu

penelitian diharapkan sudah memahami masing-masing instrumen yang dibutuhkan untuk memperoleh data melalui responden. Menurut Siyoto dan Ali (2015:78) menjelaskan bahwa “apabila peneliti menggunakan metode wawancara harus memiliki guide interview atau pedoman wawancara, sebaliknya jika memakai kuesioner, maka alat instrumennya angket atau kuesioner.” artinya setiap orang yang ingin hendak melakukan penelitian patut mengetahui apa yang perlu digunakan sesuai permintaan metode pengumpulan data. Supratiknya (2015:53) juga menambahkan bahwa “Kuesioner dan wawancara terstruktur pada hakikatnya sama, berupa sejumlah pertanyaan untuk responden. Tetapi, perbedaannya pertanyaan dan jawaban pada kuesioner tertulis, sedangkan wawancara secara lisan.” bahwa perbedaan jawaban responden terletak pada keinginan metode pengumpulan data yang dipakai. Maka, dari itu peneliti wajib mendalami alat pengumpul data yang digunakan, supaya data yang diterima lazim untuk ditindaklanjuti penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Jonathan (2006:83) menyimpulkan “validitas merupakan persoalan membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna dilaksanakan.” Siyoto dan Ali (2015: 70) menyimpulkan bahwa “validitas adalah alat ukur yang digunakan evaluator saat menghadapi persoalan ketelitian, dibutuhkan alat ukur yang konstan, presisi, dan, kesetimbangan supaya tidak mengalami perubahan dari waktu pengukuran satu kepada yang lain.” Validitas merupakan alat ukur yang digunakan sebagai

evaluator untuk konten analisis agar bisa membatasi kesalahan dan stabil dari pengukuran dalam menggali informasi.

Rumus *product moment* angka kasar

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Ket:

r_{xy} = koefisien korelasi

$\sum X$ = jumlah skor butir

$\sum Y$ = jumlah skor total

N = jumlah sampel

3.8.2 Uji Reliabilitas

Jonathan (2006:100) menyimpulkan bahwa “reabilitas menunjuk adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.” Siyoto dan Ali (2015: 76) menyimpulkan bahwa “reabilitas berhubungan dengan kecermatan instrumen dalam mengukur apa yang diukur, ketelitian hasil ukur, seberapa tepat seumpama dilaksanakan pengukuran ulang.” Reabilitas merupakan konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran, agar kuesioner dapat menghasilkan hasil tidak berbeda apabila mengukur kembali subjek pada waktu berlainan.

Rumus *Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sigma^2_b}{\sigma^2_t} \right]$$

ket :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

σ^2 = varian total

$\sum \alpha b^2$ = jumlah varian butir

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Sebuah data dikatakan berdistribusi normal manakala *hasil ratio critical skweness* dibawah harga mutlak dan kurang lebih +2,58. Uji normalitas menggunakan metode univariat (kecondongan) dan indeks kurtosis univariat tinggi datar. Uji normalitas bisa diartikan sebagai pengujian terhadap kekuatan variabel independen sebagai asumsi penelitian melalui normal *probability plot* pada data interval dan rasio. Apabila variabel independen berdistribusi normal, maka dapat menyelesaikan melalui teknik parametrik. Namun, jika sebaliknya lebih baik menggunakan teknik non-parametrik.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ialah pengujian untuk menggambarkan apakah terdapat penyerupaan 2 varians, yang menyatakan homogen atau bukan. Menurut Destri (2020:590) menyimpulkan bahwa “Uji heteroskedastitas adalah keadaan dimana seluruh faktor pengganggu tidak memiliki varians yang sama, dimana cara mengujinya menggunakan scatterplot dengan cara melihat antara standardized value dengan standardized residual.” bahwa apabila terdapat 2 kelompok data atau lebih memiliki varian yang sama besarnya, maka data tersebut homogen.

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan metode untuk mengetahui korelasi hubungan yang hampir sempurna diantara variabel independen. Apabila terjadi multikolinearitas, maka dapat memiliki varians besar yang menimbulkan sulit untuk mendapatkan estimasi tepat. Oleh karena itu, hasil dari nilai VIF ditekankan untuk berada dibawah angka 10, agar selamat dari multikolinearitas.

3.10 Analisis Data

Kata analysis berasal dari bahasa Greek (Yunani), terbagi atas “*ana*” dan “*lysis*”. “*Ana*” adalah atas atau *above*, kalau “*lysis*” adalah memisahkan atau merusakkan. Analisis data adalah memisahkan atau merusakkan elemen atau struktur menjadi bagian kecil untuk menyatukan sebuah pemahaman *renewable* (terbarukan). Analisis data merupakan unsur paling sensitif dalam sebuah penelitian, sebab analisis data dilakukan agar dapat menafsirkan hasil data yang diperoleh dari observasi penelitian sesuai dengan kaidah konsep yang terdapat dalam sumber pustaka. Siyoto dan Ali (2015:90) menyimpulkan bahwa “analisis data merupakan sesuatu yang mengandung nilai, karena analisis data merupakan proses penyajian, penggolongan data, sistemasi, penafsiran, dan, verifikasi data sebuah peristiwa agar memiliki nilai *human relation, education, dan, resources.*”

3.10.1 Uji Hipotesis

3.10.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis yang berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen melalui pengujian statistik. Menurut Suyono (2015:99) menyimpulkan bahwa “analisis regresi berganda merupakan x (independen) terhadap y (dependen) dengan e (random error) berdasarkan β (parameter populasi yang tidak diketahui), dimana variabel independen bukan variabel acak dan dapat ditelusuri dengan kesalahan yang dapat dibiarkan.” bahwa analisis regresi berganda merupakan pengujian 2 atau lebih variabel independen terhadap dependen untuk mendapatkan kesimpulan untuk ditelusuri kebenarannya. Tujuannya agar dapat memperoleh estimasi tepat. Rumusnya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1.x_1 + b_2.x_2 + \mu$$

Ket : Y : Hasil Kinerja Karyawan

α : Konstanta

b_1 b_2 : Koefisien regresi

x_1 : Variabel Iklim Kerja

x_2 : Variabel Kepuasan Kerja

μ : error

3.10.3 Uji F (ANOVA)

Analisis varians atau ANOVA digunakan untuk sampel yang berbeda dalam 2 golongan variabel independen. Analisis Varians atau ANOVA berfungsi untuk mendalami besarnya variabilitas total variabel dependen berdasarkan perbedaan jenis variabel independen dalam penelitian. Supratiknya (2015: 121) menyimpulkan bahwa “analisis varians atau ANOVA digunakan untuk mempelajari perbedaan antar sampel sebagai penyebab terdapat 2 kategori variabel independen yang mempengaruhi terhadap 1 variabel dependen.” Bahwa analisis varians atau ANOVA digunakan untuk menemukan jawaban atas ditemukannya 2 variabel independen berdasarkan perbedaan sampel untuk mempengaruhi variabel dependen.

3.10.4 Uji T

t-test dipakai untuk menguji mean terhadap 2 variabel independen dan variabel dependen yang berbentuk data interval, pengujian mean tersebut bisa terhadap variabel independen atau berpasangan. hasil Uji T dapat diketahui memiliki pengaruh terhadap variabel dependen atau tidak bisa diketahui melalui tabel T yang sudah terdistribusi sesuai tingkat signifikansi.

BAB IV

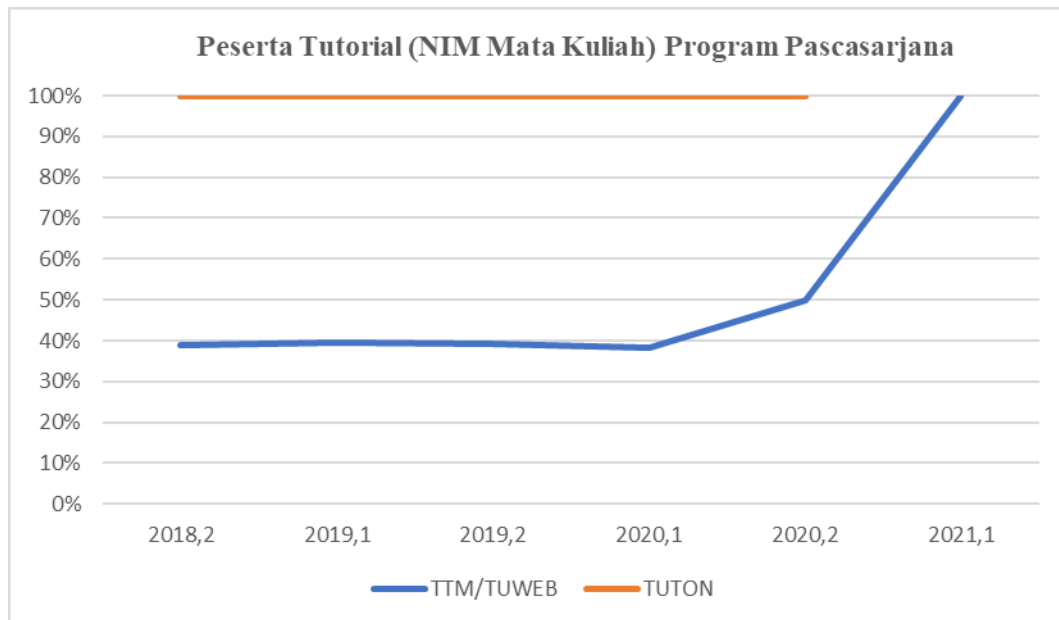
HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Objek Penelitian

Program Pascasarjana Universitas Terbuka merupakan salah satu implementasi misi Universitas Terbuka untuk memfasilitasi pendidikan jarak jauh bagi komunitas masyarakat Indonesia yang ingin meniti karier pada jenjang S2. Berawal mulanya dengan ditawarkan program studi administrasi publik Program Magister (S2) di UPBJJ Bengkulu dengan satu prodi pada tahun 2004. Seiring berjalannya waktu, masuknya tahun 2013 disusul kemudian program studi manajemen, manajemen perikanan, pendidikan matematika yang mendapatkan akses 23 wilayah UPBJJ-UT di Indonesia. Pada saat itu sistem pembelajaran sudah sepenuhnya dilakukan melalui daring atau online, kecuali untuk bimbingan TAPM (tesis) maupun ujiannya tetap insentif melalui bertemu langsung. Selain itu, awal masuknya tahun 2014 UT juga telah mengembangkan program kuliah mandiri atau MOCC berbasis online. Tidak hanya itu, juga mengembangkan program International ASEAN Studies yang diperuntukkan kepada para ekspatriat dan warga masyarakat tertarik kajian tentang ASEAN. Program ini memakai bahasa Inggris dan sifat penawaran mata kuliahnya *stand alone courses*. Disamping itu, juga sampai akhir tahun 2014 Universitas Terbuka telah menghantarkan 1500 alumni yang bergerak menjadi praktisi bidang pemerintahan, bisnis, pendidik dan pengelola pendidikan di berbagai wilayah Indonesia.

Gambar 4. 1
Grafik Peserta Tutorial (NIM Mata Kuliah) Program Pascasarjana



Sumber Data: Universitas Terbuka Pamulang (2021)

Hasil monitoring menunjukkan bahwa pelaksanaan Tuweb sesuai dengan rancangan. Namun, terdapat beberapa kendala yang terjadi pada kestabilan internet. Di beberapa tempat, pelaksanaan Tuweb tidak dapat diselenggarakan selama 120 menit sesuai prosedur. Permasalahannya karena mahasiswa atau tutor terlambat dalam mengakses kelasnya. Begitupula, kendala jaringan, sehingga setiap presentasi harus meminimalkan tampilan gambar atau video agar bisa berjalan.

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Universitas Terbuka harus meningkatkan kualitas fasilitas jaringan pembelajaran online, terutama pengguna utama dalam pelaksanaan Tuweb maupun Tuton (mahasiswa serta tutor) perlu ditingkatkan kapabilitas teknisnya, juga koordinasi

kepada berbagai pihak yang bertanggung jawab atas pelaksanaan Tuweb dan Tutor dilakukan secara kontinu. Begitupula, koordinasi dengan UPBJJ terkait rekrutmen tutor serta penjadwalan pelaksanaan Tuweb agar perpindahan jadwal dari satu kelas mata kuliah berlangsung dengan lancar. (UT, 2022: 136-137)

4.1.1.1 Visi Program Pascasarjana

Program Pascasarjana Universitas Terbuka menjadi penyelenggara pendidikan unggulan jenjang Magister dan Doktor melalui pendidikan tinggi terbuka jarak jauh.

4.1.1.2 Misi Program Pascasarjana

- a) Memperluas kesempatan belajar pada jenjang Pendidikan Tinggi tingkat Magister dan Doktor melalui Pendidikan Tinggi Terbuka Jarak Jauh (PTTJJ).
- b) Menghasilkan lulusan Magister dan Doktor yang kompeten dalam bidangnya dan mampu bersaing pada tataran nasional, regional, dan, global.
- c) Menghasilkan produk-produk akademik dalam bidang keilmuan yang dapat dimanfaatkan oleh pengguna lulusan untuk mendukung perwujudan masyarakat berbasis pengetahuan.
- d) Meningkatkan kualitas dan kuantitas penelitian dalam bidang keilmuan dan bidang pendidikan Pascasarjana melalui Pendidikan Tinggi Terbuka Jarak Jauh.
- e) Meningkatkan pemahaman lintas budaya dan jaringan kerja sama melalui kemitraan pendidikan Magister dan Doktor pada Tingkat Nasional dan Global.

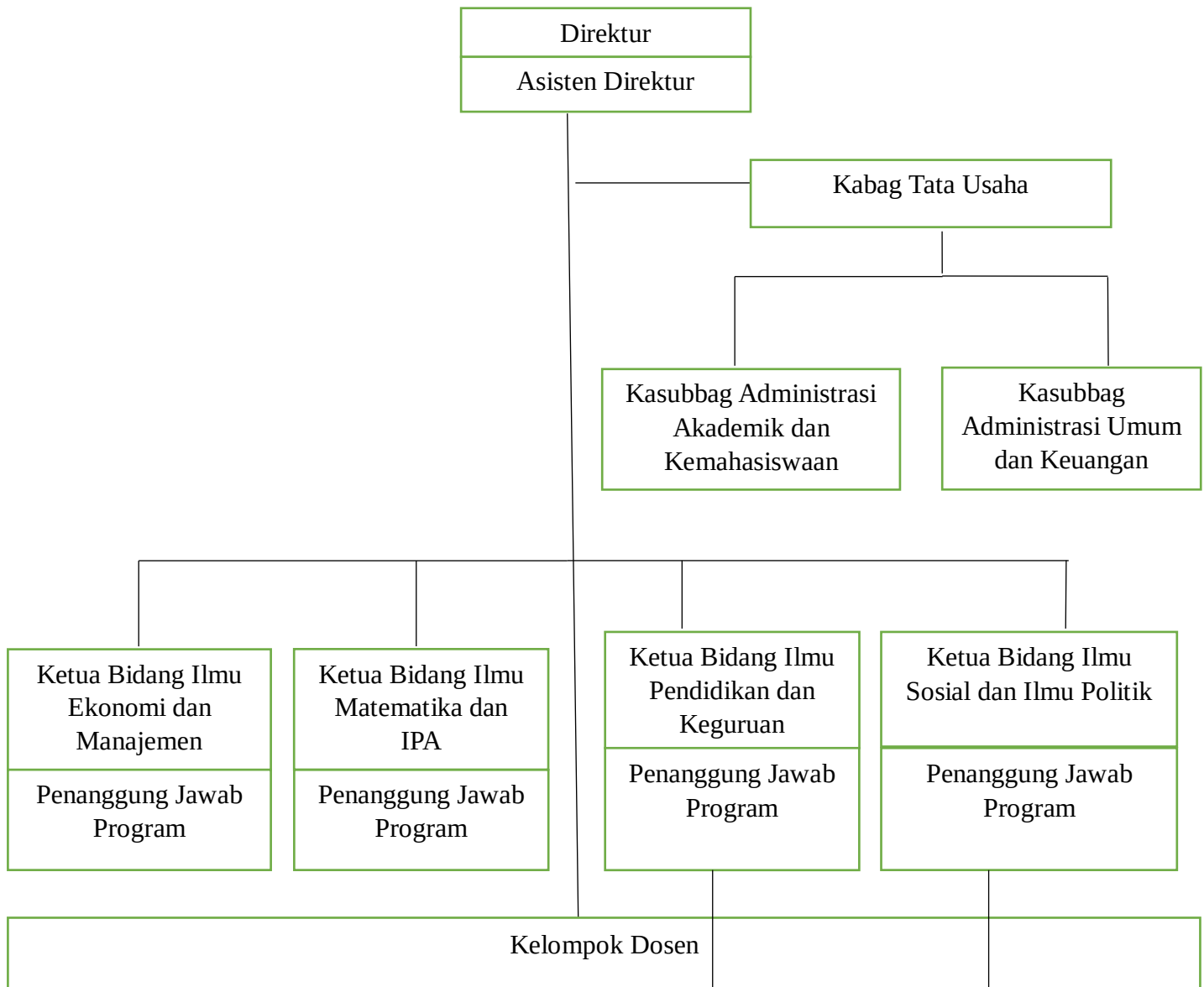
4.1.1.3 Tujuan Program Pascasarjana

- A. Memberikan kesempatan bagi warga negara Indonesia dan warga negara lain, dimana pun berada, untuk memperoleh pendidikan tingkat Pascasarjana.
- B. Memberikan layanan pendidikan Pascasarjana bagi mereka yang bekerja atau karena alasan lain sehingga tidak dapat melanjutkan pendidikannya ke Pascasarjana di perguruan tinggi tatap muka.
- C. Mengembangkan program pendidikan untuk meningkatkan kemampuan akademik dan professional tingkat Pascasarjana untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan perkembangan zaman.

4.1.1.4 Struktur Organisasi Program Pascasarjana

Susunan organisasi dalam Program Pascasarjana berbentuk hierarki. Setiap pimpinan diberikan pelimpahan wewenang memenuhi tanggung jawabnya yang membawahi beberapa bawahan.

Gambar 4. 2
Struktur Organisasi Program Pascasarjana



Sumber Data: Data diolah (2022)

4.1.2 Analisis Deskriptif

4.1.2.1 Karakteristik Responden

Pengumpulan yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, kemudian diisi oleh responden untuk memberikan gambaran mengenai kondisi lingkungan

dirasakan. Adapun karakteristik responden, jika dilihat dari jabatannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Jabatan, Golongan
Program Pascasarjana Universitas Terbuka

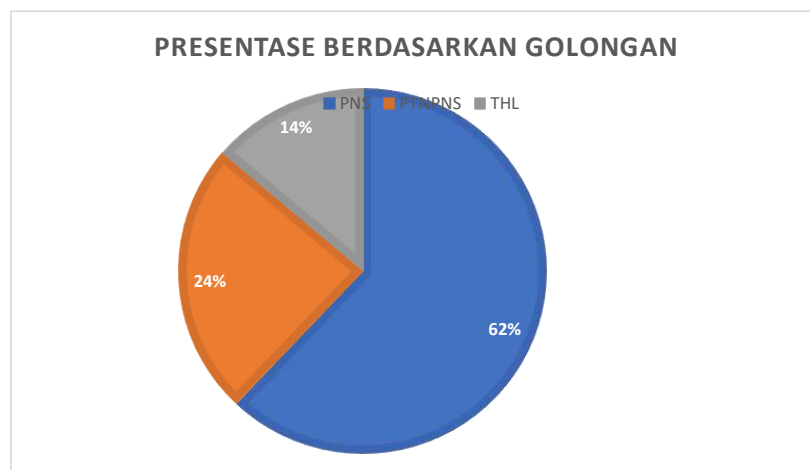
NO	NAMA	JABATAN	UNIT	GOL.
1	Laki-Laki	Direktur Sekolah Pascasarjana	SPs	PNS
2	Laki-Laki	Wakil Direktur II Bidang Nonakademik pada Sekolah Pascasarjana	SPs	PNS
3	Perempuan	Wakil Direktur I Bidang Akademik dan Kemahasiswaan pada Sekolah Pascasarjana	SPs	PNS
4	Perempuan	Anggota Majelis Wali Amanat 7	SPs	PNS
5	Laki-Laki	Kasubbag Akademik dan Kemahasiswaan	SPs	PNS
6	Perempuan	Kasubbag Nonakademik	SPs	PNS
7	Laki-Laki	Lektor	SPs	PTNPNS
8	Laki-Laki	Lektor	SPs	PTNPNS
9	Laki-Laki	Pengelola Keuangan	SPs	PTNPNS
10	Perempuan	Lektor Kepala	SPs	PNS
11	Laki-Laki	Lektor	SPs	PNS
12	Perempuan	Asisten Ahli	SPs	PNS
13	Laki-Laki	Lektor	SPs	PNS
14	Laki-Laki	Lektor Kepala	SPs	PNS
15	Perempuan	Sekretaris	SPs	PNS
16	Laki-Laki	Pengolah Data	SPs	PTNPNS
17	Laki-Laki	Pengadministrasi Umum	SPs	PTNPNS
18	Laki-Laki	Lektor	SPs	PTNPNS
19	Perempuan	Lektor	SPs	PNS
20	Laki-Laki	Lektor	SPs	PTNPNS

21	Laki-Laki	Lektor	SPs	PNS
22	Perempuan	Lektor	SPs	PTNPNS
23	Perempuan	Lektor	SPs	PTNPNS
24	Laki-Laki	Lektor	SPs	PNS
25	Laki-Laki	Lektor	SPs	PNS
26	Perempuan	Lektor	SPs	PNS
27	Laki-Laki	Pengolah Data dan Sistem Informasi (Administrasi)	SPs	PTNPNS
28	Perempuan	Pengolah Data	SPs	PTNPNS
29	Laki-Laki	Lektor	SPs	PNS
30	Laki-Laki	Lektor Kepala	SPs	PNS
31	Laki-Laki	Pengadministrasi Umum	SPs	PNS
32	Laki-Laki	Lektor	SPs	PTNPNS
33	Perempuan	Pengolah Data Akademik	SPs	PNS
34	Laki-Laki	Lektor	SPs	PNS
35	Perempuan	Lektor	SPs	PNS
36	Perempuan	Lektor Kepala	SPs	PNS
37	Perempuan	Pengelola Keuangan (BPP)	SPs	PNS
38	Perempuan	Lektor	SPs	PNS
39	Perempuan	Pengadministrasi Umum	SPs	PTNPNS
40	Laki-Laki	Lektor	SPs	PNS
41	Perempuan	Ketua Program Studi Magister Pendidikan Dasar pada Sekolah Pascasarjana	SPs	PNS
42	Perempuan	Ketua Program Studi Magister Manajemen Perikanan pada Sekolah Pascasarjana	SPs	PNS
43	Perempuan	Ketua Program Studi Magister Pendidikan Bahasa Inggris pada Sekolah Pascasarjana	SPs	PNS
44	Perempuan	Ketua Program Studi Magister Studi Lingkungan pada Sekolah Pascasarjana	SPs	PNS
45	Perempuan	Ketua Program Studi Magister Pendidikan Matematika pada Sekolah Pascasarjana	SPs	PNS

46	Perempuan	Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik pada Sekolah Pascasarjana	SPs	PNS
47	Laki-Laki	Lektor	SPs	PNS
48	Laki-Laki	Ketua Program Studi Magister Manajemen pada Sekolah Pascasarjana	SPs	PNS
49	Laki-Laki	Ketua Program Studi Doktor Ilmu Manajemen pada Sekolah Pascasarjana	SPs	PTNPNS
50	Perempuan	Ketua Program Studi Doktor Administrasi Publik pada Sekolah Pascasarjana	SPs	PNS
51	Laki-Laki	THL		
52	Perempuan	THL		
53	Perempuan	THL		
54	Laki-Laki	THL		
55	Perempuan	THL		
56	Laki-Laki	THL		
57	Laki-Laki	THL		
58	Laki-Laki	THL		

Sumber Data: Data diolah (2022)

Gambar 4. 3
Diagram Responden Berdasarkan Golongan Pegawai Program Pascasarjana
Universitas Terbuka



Sumber data: Data Diolah (2023)

Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh responden di Pascasarjana memiliki presentase golongan berbeda, PNS sebanyak 62%,

PTNPNS sejumlah 24% dan THL sebesar 14%. Disinilah dapat disimpulkan bahwa yang bekerja di Pascasarjana Universitas Terbuka mayoritas masuk golongan PNS. Sedangkan, lainnya 24% dan 14% merupakan tendik dan pekerja lepas yang dipekerjakan Universitas Terbuka untuk membantu permasalahan yang dihadapi oleh Pascasarjana, baik dari urusan kepegawaian, administrasi, hingga pengolahan data. Perbedaan PTNPNS dengan THL hanyalah satu, PTNPNS sudah disahkan menjadi pegawai tetap Universitas Terbuka yang dibayar gajinya oleh UT sendiri. Begitupula, THL yang bekerja di Universitas Terbuka juga dibayar gajinya oleh UT sendiri. Tetapi, THL merupakan pekerja kontrak tahunan UT, yang memang nanti bisa dikeluarkan atau di mutasi sesuai kebutuhan UT pastinya melewati perjanjian kontrak kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, menghasilkan jumlah *mean* dan *standard deviation*. Perhitungan jumlah *mean* sebesar X1 (Iklim Kerja) 27,71 X2 (Kepuasan Kerja) sebesar 15,34 dan, Y (Kinerja Pegawai) 11,61. Maka, bisa disimpulkan bahwa variabel independen dan variabel dependen memiliki perbedaan yang cukup jauh sama lain. Dengan kata lain, variabel independen dan dependen dapat saling mempengaruhi satu sama lain.

Tabel 4. 2
Hasil Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1_TOTAL	56	23	35	27.71	2.613
X2_TOTAL	56	12	20	15.34	1.587
Y_TOTAL	56	8	15	11.61	1.461
Valid N (listwise)	56				

Sumber data: Data diolah (2023)

4.1.2.2 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan proses untuk mengukur seberapa valid instrument yang digunakan untuk penelitian. Hasil Uji Validitas dapat dikatakan layak, manakala hasil $r < 0,5$. tetapi, apabila hasil $r > 0,5$ maka tidak dapat dilanjutkan untuk mengukur data penelitian.

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Kerja (X1)

No	Butir Soal	Probability Value (Sig.)	Taraf Signifikansi	Kesimpulan
1.	X1.1	0,00	0,05	Valid
2.	X1.2	0,00	0,05	Valid
3.	X1.3	0,00	0,05	Valid
4.	X1.4	0,00	0,05	Valid
5.	X1.5	0,00	0,05	Valid
6.	X1.6	0,00	0,05	Valid
7.	X1.7	0,00	0,05	Valid

Uji instrumen yang telah dilakukan oleh peneliti pada 7 item pertanyaan kepada 56 responden dinyatakan **VALID**, karena hasil seluruh *probability value* item pernyataan kuesioner memperoleh angka 0,00. Berdasarkan ketentuan rumus uji validitas, dinyatakan bahwa item pertanyaan variabel dikatakan valid, apabila hasil *probability value* atau r hitung $<$ dari taraf signifikansi 5% (0,05.) atau tingkat kesalahan peneliti dalam menginterpretasikan data. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan sudah sesuai dengan indikator yang diuji dan boleh diteruskan penelitiannya.

Tabel 4. 4
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

No.	Butir Soal	Probability Value (Sig.)	Taraf Signifikansi	Kesimpulan
1.	X2.1	0,00	0,05	Valid
2.	X2.2	0,00	0,05	Valid
3.	X2.3	0,00	0,05	Valid
4.	X2.4	0,00	0,05	Valid

Uji instrumen yang telah dilakukan oleh peneliti pada 4 item pertanyaan kepada 58 responden dinyatakan **VALID**, karena hasil *seluruh probability value* item pernyataan kuesioner memperoleh angka 0,00. Berdasarkan ketentuan rumus uji validitas, dinyatakan bahwa item pertanyaan variabel dikatakan valid, apabila hasil *probability value* atau r hitung < dari taraf signifikansi 5% (0,05.) atau tingkat kesalahan peneliti dalam mengintrepentasikan data. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan sudah sesuai dengan indikator yang diuji dan boleh diteruskan penelitiannya.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No.	Butir Soal	Probability Value (Sig.)	Taraf Signifikansi	Kesimpulan
1.	Y1	0,00	0,05	Valid
2.	Y2	0,00	0,05	Valid
3.	Y3	0,00	0,05	Valid

Uji instrumen yang telah dilakukan oleh peneliti pada 3 item pertanyaan kepada 58 responden dinyatakan **VALID**, karena hasil *seluruh probability value* item pernyataan kuesioner memperoleh angka 0,00. Berdasarkan ketentuan rumus uji validitas, dinyatakan bahwa item pertanyaan variabel dikatakan valid, apabila hasil *probability value* atau r hitung < dari taraf signifikansi 5% (0,05.) atau tingkat kesalahan peneliti dalam mengintrepentasikan data. Dengan kata lain,

dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan sudah sesuai dengan indikator yang diuji dan boleh diteruskan penelitiannya.

4.1.2.3 Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas merupakan pengujian yang cukup bisa ditangguhkan sebagai alat pengumpul data penelitian. Instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel manakala dapat mengukur data yang sama dengan hasil yang sama. Uji Reabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Jika nilai $> 0,6$, maka variabel dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	.7

Tabel 4. 7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	.4

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	.3

Berdasarkan ketentuan untuk menentukan item pertanyaan dapat reliabel atau tidak diputuskan melalui hasil *Cronbach's Alpha*. Apabila *hasil Cronbach's Alpha* menunjukkan hasil $> 0,6$ maka dapat dikatakan reliabel. Sedangkan, bilamana menghasilkan $< 0,6$ maka dinyatakan tidak reliabel. Dari hasil analisis data diatas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan **RELIABEL**, karena nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6. Variabel iklim kerja menunjukkan 0,846, kepuasan kerja 0,727, kinerja karyawan 0,801, yang mana hasil ketiga variabel tersebut diatas 0,6, maka bisa disimpulkan dapat dimanfaatkan untuk pengambilan data selanjutnya.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan tahap pengujian data penelitian untuk mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya. Tujuan melakukan pengujian normalitas karena model regresi dikatakan baik jika berdistribusi normal. Metode yang digunakan pada proses ini Uji Statistik Kolmogorov Smirnov. Data penelitian berdistribusi normal manakala hasil pengujiannya menunjukkan $> 0,5$ (taraf signifikansi. Bila sebaliknya, $< 0,5$ maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 9
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.05446983
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.097
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072 ^c

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi kolmogorov smirnov menunjukkan $0,072 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

4.1.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk mengukur apakah selama proses regresi terjadi korelasi tinggi antara variabel bebas atau tidak. Pengukuran uji multikolinearitas menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Jika hasil data yang diukur menunjukkan tolerance $>0,10$ dan $VIF < 10,00$, maka data penelitian tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1_TOTAL	.668	1.497
	X2_TOTAL	.668	1.497
a. Dependent Variable: Y_TOTAL (Kinerja Karyawan)			

Dalam menentukan variabel penelitian terjadi multikolinearitas atau tidak terlihat dari hasil nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF $< 10,00$, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai *tolerance* $0,668 > 0,1$ dan VIF $1,497 < 10,00$. Maka, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengalami multikolinearitas.

4.1.3.3. Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari resisual satu pengamat ke pengamat yang lain. Metode pengujian dalam uji heteroskedastitas memakai uji korelasi *spearman's* dan untuk menentukan hasil tersebut terjadi heteroskedastitas atau tidak dengan melihat sig. jika hasil $\text{sig} > 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastitas, kalau $< 0,05$ berarti heteroskedastitas.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Heteroskedastitas

		Correlations ^a			
			X1_TOTAL	X2_TOTAL	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1_TOTAL	Correlation Coefficient	1	,382**	0.039
		Sig. (2-tailed)		0.004	0.774
		N	56	56	56
	X2_TOTAL	Correlation Coefficient	,382**	1	-0.073
		Sig. (2-tailed)	0.004		0.591
		N	56	56	56
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	0.039	-0.073	1
		Sig. (2-tailed)	0.774	0.591	
		N	56	56	56

Hasil sig. X1 (Iklim Kerja) menunjukkan nilai $0,774 > 0,05$ dan X2 (Kepuasan Kerja) menghasilkan $0,591 > 0,05$. Artinya, data penelitian bebas dari Heteroskedastitas, karena nilai sig. $>$ dari $0,05$ (taraf signifikansi 5%).

4.1.4 Analisis Regresi Berganda

Metode untuk melakukan pengujian analisis regresi berganda menggunakan SPSS 25. Tujuan dalam pengukuran ini untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel bebas dengan terikat.

Tabel 4. 12
Hasil Analisis Regresi Berganda

				Coefficients ^a			
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	2.546	1.993		1.277	0.207
		iklim kerja	0.076	0.081	0.111	0.935	0.354
		kepuasan kerja	0.72	0.134	0.639	5.395	0
	a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ialah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1.x_1 + b_2.x_2 + \mu$$

$$Y = 2,546 + 0,076x_1 + 0,72x_2 + \mu$$

Ket : Y : Hasil Kinerja Karyawan

α : Konstanta

b_1 b_2 : Koefisien regresi

x_1 : Variabel Iklim Kerja

x_2 : Variabel Kepuasan Kerja

μ : error

Pada model regresi tersebut dapat diambil keputusan sebagai berikut :

- a) “ α ” bernilai sebesar 2,546 yang merupakan hasil kinerja karyawan tanpa dipengaruhi oleh variabel independen.
- b) “ b_1 ” merupakan koefisien regresi sebesar 0,076, yang artinya apabila terjadi peningkatan variabel X1 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan 0,076 kepada Y juga.
- c) “ b_2 ” merupakan koefisien regresi sebesar 0,72, yang artinya apabila terjadi peningkatan variabel X2 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan 0,72 kepada Y juga.
- d) “ μ ” disebut juga eror yang merupakan variabel bebas lain yang tidak diteliti atau variabel yang diluar iklim kerja dan kepuasan kerja.

4.1.5 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang mempunyai tujuan apakah variabel X1 dan X2 baik secara sendiri atau bersama berpengaruh terhadap variabel terikat atau Y. Oleh sebab itu, peneliti menggunakan Uji T dan Uji F menggunakan bantuan SPSS 25.

4.1.5.1 Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 13
Uji Parsial

				Coefficients ^a			
	Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
	1	(Constant)	2.546	1.993		1.277	0.207
		iklim kerja	0.076	0.081	0.111	0.935	0.354
		kepuasan kerja	0.72	0.134	0.639	5.395	0
	a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

A. Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji diatas dilakukan untuk menentukan apakah HO dan HA ditolak atau diterima.

Adapun hasil Uji T yang telah dilakukan peneliti sebagai berikut:

Tabel 4. 14
Hasil Parsial (Uji T) Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan

^t hitung	signifikansi	^t tabel
0,935	0,354	2.00575

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwasanya hasil ^t hitung (0,935) < ^t tabel (2,00575), yang artinya H0 diterima dan Ha ditolak, menunjukkan iklim kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, perhitungan signifikansi menghasilkan 0,354 > 0,05. Kesimpulannya berarti iklim kerja tidak dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 15
Hasil Parsial (Uji T) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

^t hitung	signifikansi	^t tabel
5,395	0,00	2,00575

B. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwasanya hasil ^t hitung (5,395) > ^t tabel (2,00575), yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima, menunjukkan

kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, perhitungan signifikansi menghasilkan $0,00 < 0,05$. Kesimpulannya berarti kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

4.1.5.2 Uji F (ANOVA)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel X atau independen mempengaruhi variabel Y atau dependen. Berdasarkan hasil perhitungan melalui bantuan SPSS 25 sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Hasil Uji F

			ANOVA ^a			
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.405	2	44.203	26.794	.000b
	Residual	87.434	53	1.65		
	Total	175.839	55			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, iklim kerja						

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwasanya hasil ^f hitung (26,794) > ^f tabel (3,172), yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima, Selanjutnya, perhitungan signifikansi menghasilkan $0,00 < 0,05$. Kesimpulannya berarti iklim kerja dan kepuasan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Muncul teori iklim organisasi sangatlah tidak mudah. Litwin, Lippit, dan, White (1939) mengadakan penelitian eksperimental mengenai iklim sosial, meskipun mereka tidak dapat memberikan bukti konkret apapun baik kerangka kerja konseptual atau teknik untuk mengukur iklim organisasi. Kemudian,

Roetlisberger dan Dickson (1939) menelisik tentang perbedaan individu, kolaborasi kelompok, interaksi sosial, partisipasi karyawan yang ternyata sesuai dengan Teori Lapangan dalam Ilmu Sosial Lewin (1951). Pernyataan inilah yang mencetuskan bahwa penghargaan sebagai pencetus konsep iklim organisasi, dimana iklim organisasi sebagai fungsi orang dan interaksinya dengan lingkungan organisasi. Lebih lanjut, Tagiuri dan Litwin (1968) mendefinisikan bahwa iklim kerja merupakan kualitas yang relatif bertahan lama dari lingkungan internal suatu perusahaan dapat dirasakan oleh karyawan dan bisa mempengaruhi perilaku mereka diwujudkan dalam bentuk nilai-nilai seperangkat dari karakteristik atau sikap tertentu dari perusahaan tersebut. Litwin dan Stringer (1968) juga menyatakan iklim kerja sebagai fungsi sejarah, tradisi, gaya kepemimpinan dan keadaan fisik organisasi, yang kemudian mempengaruhi motivasi dan perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, iklim kerja sangatlah penting diperhatikan karena merupakan falsafah serta sejarah suatu organisasi dalam membentuk karakter personal karyawannya agar dapat diselereraskan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Maka, sangatlah tidak asing suatu iklim kerja dapat merefleksikan organisasi tergantung karakteristik pegawai menanggapi kondisi dalam lingkungan kerjanya. Pernyataan ini sependapat dengan Gilmer dan Von (1971) menyoroti perbedaan sikap individu dalam kaitannya dengan struktur psikologis perusahaan mereka. Artinya, iklim kerja bisa berdampak baik atau buruk tergantung karakteristik pegawainya dalam merespon segala kondisi pada lingkungan kerjanya, disamping fokus asli tujuannya tergantung karakteristik setiap organisasi.

James dan Jones (1974) menanggapi bahwa sesungguhnya iklim kerja dipelajari dan diukur pada persepsi individu daripada organisasi, mereka juga membedakan iklim psikologis dengan iklim organisasi, juga representatif kognitif bermakna secara psikologis dari persepsi situasi. Dalam hal ini, bisa disimpulkan bahwasanya iklim kerja merupakan kualitas lingkungan internal yang praktiknya dipengaruhi oleh tradisi serta sejarah yang menjadi acuan untuk mendorong karyawan bisa mengikuti tujuan dari makna organisasi tersebut. Salah satunya dispesifikasikan dari penerimaan pegawai menilai kondisi situasi kerja. Kondisi situasi kerja dapat menjadi konflik bagi pegawai, manakala dari sistem kebijakan formalnya terkesan kaku dan otoriter, sehingga tidak dapat memberikan solusi alternatif sesuai keinginan pegawai. Pernyataan ini juga sejalan dengan Argyris (1964) mengatakan bahwa karyawan matang bisa frustrasi dengan organisasi formal struktur, kepemimpinan direktif, dan, kontrol manajerial yang kaku, juga gagal mengenali potensi karyawan mereka serta tidak memberikan dorongan memadai untuk pengembangan diri mereka.

Dari beberapa pernyataan diatas, jadi bisa disimpulkan bahwa iklim kerja sangat ditentukan tergantung penilaian karyawan tergantung karakteristik organisasinya, termasuk organisasi formal struktur, kepemimpinan direktif, serta, kontrol manajerial kaku, yang dapat memberikan motivasi atau demotivasi sesuai tindakan manajerial dari perusahaan tersebut. Untuk itulah, seberapa besar dampak iklim kerja dapat mempengaruhi perilaku kinerja karyawan sangat dibutuhkan. Menurut Katz dan Kahn (1996) mengemukakan bahwa iklim adalah suasana dimana individu saling membantu, menilai, dan, menghargai, membatasi

dan mencari tahu tentang satu sama lain, guna mempengaruhi sikap moral individu terhadap pekerjaan dan lingkungannya.

Berdasarkan hasil angket yang diperoleh dari 56 responden melalui SPSS 25, menggunakan metode kuantitatif memperoleh nilai iklim kerja terhadap kinerja karyawan. Pada tabel perhitungan dapat diketahui bahwasanya nilai t hitung (0,935) $>$ t tabel (2,00575). yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Begitupula, nilai sig. juga memperoleh (0,367) $>$ (0,05). Keputusan ini menghasilkan bahwa iklim kerja tidak dapat langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Evan (2016), tentang Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali, menggunakan total sampling pada 71 orang dengan teknik analisis berganda. Hasil analisis menunjukkan iklim kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupula, Kumar (2014) menjelaskan bahwa melakukan survei terhadap 35 profesional yang dipekerjakan di kantor Shimla Zonal perusahaan dan menemukan bahwa sementara manajemen junior tidak dapat berkorelasi dengan kebijakan organisasi, manajemen tingkat senior memiliki kepuasan yang lebih tinggi dengan lingkungan kerja perusahaan mereka. Dari sinilah fungsi iklim kerja terpakai untuk meningkatkan kualitas manusia supaya dapat menjadi penegak kebenaran atau berbuat adil kepada manusia lainnya, agar peraturan serta nilai-nilai yang sudah diterapkan dalam organisasi dapat sepenuhnya diterima oleh anggota didalamnya. Dimana demikian

bukan karena untuk diakui dan dinilai dapat mengatur manusia dengan baik, tetapi karena Allah. (Tafsir Ibnu Katsir Jilid 3, 2007)

Sebagaimana dijelaskan dalam Surah Al- Maidah Ayat 8 yang berbunyi sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۚ إِعْدِلُوا ۚ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”

Selain itu, juga dijelaskan bahwasannya setiap manusia pasti akan menggantikan kaum dan generasi sesuai zamannya untuk meneruskan perjuangan sebelumnya. Oleh sebab itu, tidak memungkiri bahwa setiap kaum dan generasi memikul tanggung jawab sesuai zamannya. Manakala mereka kufur pada masanya, sesungguhnya hanya menambah kemurkaan Allah dan merugikan mereka sendiri, bukan kepada orang lain. (Tafsir Ibnu Katsir Jilid 3, 2007)

Sebagaimana tertulis dalam Surah Fatir Ayat 39 yang berbunyi sebagai berikut:

هُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ ۖ فَمَنْ كَفَرَ فَعَلَيْهِ كُفْرُهُ ۖ وَلَا يَزِيدُ الْكَافِرِينَ كُفْرُهُمْ إِلَّا خَسَارًا

Artinya: “Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi. Barangsiapa kafir, maka (akibat) kekafirannya akan menimpa dirinya

sendiri. Dan kekafiran orang-orang kafir itu hanya akan menambah kemurkaan di sisi Tuhan mereka. Dan kekafiran orang-orang kafir itu hanya akan menambah kerugian mereka belaka.”

4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah perpaduan antara keadaan mental, fisiologis, alami yang membuat seseorang dengan jujur mengatakan saya puas dengan pekerjaan saya (Hoppock, 1935). Menurut Hasibuan (2001:202) merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaan diwujudkan dalam moral kerja, kedisiplinan kerja, dan, prestasi kerja. Variabel untuk mendorong kepuasan kerja sangatlah mahal bagi institusi, karena dapat menyebabkan rendahnya jaminan, pelaksanaan buruk, efisiensi lebih rendah, biaya pengadaan, pemeliharaan, pelatihan lebih tinggi, (Okpara,2004) Begitupula, merupakan salah satu variabel yang paling banyak diteliti dalam domain manajemen sumber daya manusia atau perilaku, terutama sebagai elemen kunci dari motivasi kerja (penentu mendasar perilaku seseorang pada organisasi). (Jelena, 2018).

Pernyataan diatas bisa memberi makna bahwa kepuasan kerja adalah naluri seseorang melihat pekerjaannya yang diwujudkan dalam bentuk prestasi, moral, serta, kedisiplinan kerja sebagai elemen kunci dasar perilaku seseorang pada organisasi agar efisiensi lebih tinggi bagi organisasi. Oleh sebab itu, tidak jarang kepuasan kerja menjadi variabel yang sering diteliti bagi jurusan peminatan sumber daya manusia. Apalagi juga termasuk strategi agar organisasi dapat mengidentifikasi akar penyebab dan mencintai perbaikan. Dalam hal ini, organisasi hanya perlu menemukan apa yang memotivasi orang, mendorong

loyalitas, membuat karyawan bahagia dan puas hanya karena mereka tau masalahnya ditangani. (Neeraj, 2011).

Lebih lanjut, sebuah organisasi pasti sudah merencanakan untuk pengambilan keputusan di masa mendatang dalam mendaftarkan, mempersiapkan, dan, membayar staf bisnis guna agar termotivasi mencapai tingkat keuntungan yang halal, terutama bagi organisasi (Leach & Westbrook, 2000). Manakala karyawan merasa nyaman, akan meningkatkan kinerjanya sekalipun berada dalam organisasi, karena kalau turnover menjadi semakin rendah dapat menghasilkan penurunan biaya perekrutan secara langsung berdampak pada profitabilitas organisasi, sehingga pasti organisasi cenderung memilih mereka yang semangat meningkatkan produktivitas dan profitabilitas. (Chambers, 1989; Deeter-Schmelz & Sojka, 2003).

Dengan kata lain, apapun tantangannya kepuasan kerja tetap harus dipikirkan oleh organisasi demi peningkatan motivasi serta semangat kerja bagi pekerja, karena jika tidak segera dituntaskan masalah kebutuhan pegawai jelas akan memberikan dampak negatif bagi pengembangan organisasi. salah satunya biaya perekrutan dan operasional lainnya untuk menunjang kebutuhan perusahaan dalam memenuhi target organisasi. Maka, setiap organisasi perlu memberikan antisipasi sebelum terjadinya turnover dalam sebuah perusahaan, dengan cara fokus pada peran kepuasan kerja dan menaikkan produktivitas mereka melalui perhatian, energi, waktu yang pas pada lingkungan kerja baik interaksi sesama rekan kerja atau penyelia sebagai kunci kepuasan kerja. (Chandrasekar, 2011)

Berdasarkan hasil angket yang diperoleh dari 56 orang, melalui SPSS 25, menggunakan metode kuantitatif, memperoleh nilai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada tabel perhitungan diketahui bahwasanya nilai t hitung ($5,395 > t$ tabel ($2,00575$)). yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Begitupula, nilai sig. juga memperoleh ($0,00 < (0,05)$). Keputusan ini menghasilkan bahwa kepuasan kerja dapat langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Katharina dan Dewi (2020) tentang Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi, terhadap 61 orang menggunakan teknik analisis jalur atau path analysis dan multiple test. Hasil analisis menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Inna Sindhu Beach Hotel & Resort. Pihak manajemen Inna Sindhu Beach Hotel & Reso.

Bahkan, Ni Luh dan Oka (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Iklim Organisasi, Kompetensi, *Locus Of Control*, Kepuasan Kerja, dan, Kinerja ASN, Untuk mencapai hasil akurat metode penelitian yang digunakan adalah *structural equation modelling*. Hasil penelitian menjelaskan bahwa iklim organisasi, kompetensi, *locus of control*, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, Didit, Ella, Mila, Irfan (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Untuk mencapai hasil akurat metode penelitian menggunakan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, dan, analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi, iklim kerja, kepuasan kerja dan etos kerja memiliki pengaruh secara parsial maupun secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai KUD Minatani Kecamatan Brondong.

Adapun berdasarkan keterangan penjelasan dari Surah Ibrahim Ayat 7 yang berbunyi:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.”

Penjelasan ini menyatakan bahwa sesungguhnya Allah telah memaklumkan manusia atas segala kenikmatan yang telah ia berikan. Namun, agar Allah benar-benar mempercayai manusia bahwa sudah mensyukuri segala nikmat yang ada. Allah menjanjikan kepada manusia akan menambah kenikmatan kepada manusia, manakala manusia tersebut selalu mensyukuri atas apa yang diberikan. Tetapi, jika sebaliknya (bermaksiat, melanggar serta menentang perintah Allah). Maka, Allah akan mengazhab makhluknya atas apa yang ia perbuat. (Tafsir AT-Thabari, 2007)

Dalam Surah AN-Nisa Ayat 32 juga dijelaskan keterangan tentang setiap bagian tugas laki-laki dan perempuan yang berbunyi:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا ۚ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ ۚ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap karunia yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (Karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sungguh, Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”

Dirujuk melalui Tafsir ATh-Thabari (2007:292-293) Bahwasanya terdapat 3 hal penjelasan mengenai ayat diatas, diantaranya sebagai berikut:

- a) Tidak boleh iri hati sesama jenis, misalnya laki-laki boleh ikut berperang, wanita tidak diperbolehkan.
- b) Setiap lawan jenis akan memperoleh pahala sesuai apa yang dikerjakan. Manakala amalnya baik, maka pahalanya adalah kebaikan. Jika, sebaliknya maka pahalanya adalah kejelekan.
- c) Segala karunia yang sudah diberikan Allah kepada laki-laki dan perempuan merupakan sebuah keputusan. Oleh sebab itu, dianjurkan laki-laki dan perempuan memohon karunia kepada Allah jika ingin memperoleh karunia, niscaya akan Allah berikan kepada mereka.
- d) Hanya Allah yang mengetahui siapa yang berhak memperoleh dunia, kefakiran, akhirat, kehinaan terhadap hamba-hambanya.

4.2.3 Pengaruh Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Iklim kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, manakala manajemen organisasi bisa berkolerasi dengan kebijakan organisasi, manajemen tingkat senior lebih berwibawa dengan lingkungan kerja mereka. Selain itu, bisa dipengaruhi juga beberapa faktor lainnya, bisa karena organisasi formal struktur, kontrol manajerial yang kaku serta gagal mengenali potensi pegawai. Oleh sebab itu, manusia diperintahkan untuk menjadi penegak keadilan yang tujuannya karena Allah dan apabila ternyata tidak bertanggung jawab sebagai penegak keadilan maka ia termasuk orang merugi sekaligus menambah kemurkaan Allah kepadanya. Apabila dilihat dari kandungan Surah Maidah Ayat 8 berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ
أَلَّا تَعْدِلُوا ۖ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”

Ayat lainnya juga tertuang dalam Surah Fatir Ayat 39 yang berbunyi sebagai berikut:

هُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ ۖ فَمَنْ كَفَرَ فَعَلَيْهِ كُفْرُهُ ۖ وَلَا يَزِيدُ الْكَافِرِينَ
كُفْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ إِلَّا مَقْتًا ۖ وَلَا يَزِيدُ الْكَافِرِينَ كُفْرُهُمْ إِلَّا خَسَارًا

Artinya: “Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi. Barangsiapa kafir, maka (akibat) kekafirannya akan menimpa dirinya sendiri. Dan kekafiran orang-orang kafir itu hanya akan menambah kemurkaan di sisi Tuhan mereka. Dan kekafiran orang-orang kafir itu hanya akan menambah kerugian mereka belaka.”

Sebuah organisasi pasti sudah merencanakan untuk pengambilan keputusan di masa mendatang dalam mendaftarkan, mempersiapkan, dan, membayar staf bisnis guna agar termotivasi mencapai tingkat keuntungan yang halal, terutama bagi organisasi (Leach & Westbrook, 2000). Manakala karyawan merasa nyaman, akan meningkatkan kinerjanya sekalipun berada dalam organisasi, karena kalau turnover menjadi semakin rendah dapat menghasilkan penurunan biaya perekrutan secara langsung berdampak pada profitabilitas organisasi, sehingga pasti organisasi cenderung memilih mereka yang semangat meningkatkan produktivitas dan profitabilitas. (Chambers, 1989; Deeter-Schmelz & Sojka, 2003).

Maka, setiap organisasi perlu memberikan antisipasi sebelum terjadinya turnover dalam sebuah perusahaan, dengan cara fokus pada peran kepuasan kerja dan menaikkan produktivitas mereka melalui perhatian, energi, waktu yang pas pada lingkungan kerja baik interaksi sesama rekan kerja atau penyelia sebagai kunci kepuasan kerja. (Chandrasekar, 2011)

Apabila diseleraskan dengan Ayat Al-Qur'an ditemukan bahwa manusia harus memiliki rasa bersyukur atas nikmat yang sudah diberikan dan menjadi penegak kebenaran bagi Allah sebagai bentuk tanggung jawab setiap generasi semasanya. Salah satunya terdapat pada Surah Ibrahim Ayat 7 yang berbunyi:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.”

Dalam Surah AN-Nisa Ayat 32 juga dijelaskan bahwasanya setiap manusia sudah diberikan takarannya masing-masing, yang berbunyi:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا ۚ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ ۚ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap karunia yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (Karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sungguh, Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari kuesioner pada 56 orang, melalui SPSS 25, dengan perhitungan kuantitatif memperoleh hasil iklim kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada tabel perhitungan dipaparkan bahwasanya hasil t hitung (26,794) > t tabel (3,172), yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, Selanjutnya, perhitungan signifikansi menghasilkan $0,00 < 0,05$. Kesimpulannya berarti iklim kerja dan kepuasan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Bahkan, Ni Luh dan Oka (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Iklim Organisasi, Kompetensi, Locus Of Control, Kepuasan Kerja, dan, Kinerja ASN, Untuk mencapai hasil akurat metode penelitian yang digunakan adalah structural equation modelling. Hasil penelitian menjelaskan bahwa iklim organisasi, kompetensi, locus of control, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, Didit, Ella, Mila, Irfan (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Untuk mencapai hasil akurat metode penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan, analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi, iklim kerja, kepuasan kerja dan etos kerja memiliki pengaruh secara parsial maupun secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai KUD Minatani Kecamatan Brondong.

Jadi bisa disimpulkan bahwa iklim kerja sangat ditentukan tergantung penilaian karyawan tergantung karakteristik organisasinya, termasuk organisasi formal struktur, kepemimpinan direktif, serta, kontrol manajerial kaku, yang dapat memberikan motivasi atau demotivasi sesuai tindakan manajerial dari perusahaan tersebut. Seluruh tantangan kepuasan kerja juga tetap harus dipikirkan oleh organisasi demi peningkatan motivasi serta semangat kerja bagi pekerja, karena jika tidak segera dituntaskan masalah kebutuhan pegawai jelas akan memberikan dampak negatif bagi pengembangan organisasi. salah satunya biaya perekrutan dan operasional lainnya untuk menunjang kebutuhan perusahaan dalam memenuhi target organisasi. Maka, cara untuk mengantisipasinya dengan fokus pada peran kepuasan kerja sebagai kunci motivasi kerja dan iklim kerja (paradigma organisasi) agar bisa menambah nilai tambah terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Secara parsial menyatakan bahwasanya terdapat pengaruh negatif signifikan antara variabel bebas (X1 atau Iklim kerja) terhadap variabel terikat (Y atau Kinerja Karyawan) terhadap Kinerja Karyawan Pascasarjana Universitas Terbuka. Hal ini memberikan pandangan bahwa iklim kerja tidak bisa langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Secara parsial menyatakan bahwasanya terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel bebas (X2 atau Kepuasan Kerja) terhadap variabel terikat (Y atau Kinerja Karyawan) terhadap Kinerja Karyawan Pascasarjana Universitas Terbuka. Hal ini menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dapat menambah potensi hasil kinerja karyawan.

Secara simultan menyatakan bahwasanya terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel bebas (X1) Iklim Kerja dan (X2) Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat (Y atau Kinerja Karyawan) terhadap Kinerja Karyawan Pascasarjana Universitas Terbuka. Hal ini memberikan hasil bahwa manakala iklim kerja diimbangi dengan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung.

5.2 Saran

1. Bagi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Hasil penelitian dilakukan agar bisa menjadi bahan kajian dan referensi bagi pembacanya, terutama mahasiswa untuk memecahkan masalah berkaitan iklim kerja dan kepuasan kerja.

2. Bagi Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Analisis penelitian dilakukan supaya dapat memberikan paradigma terhadap Sekolah Pascasarjana Universitas Terbuka dalam meningkatkan fasilitas pembelajaran online serta metode atau strategi pembelajaran online yang didukung oleh peningkatan kualitas akademik, peningkatan daya jangkauan, serta tata kelola.

3. Bagi Karyawan Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Perhitungan analisis dilakukan agar bisa mengetahui indikator iklim kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan manakah yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan refleksi prosedur dan sistem kerja diterima Pascasarjana.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Supratiknya. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dalam Psikologi*, Edisi 1, Asosiasi Penerbit Perguruan Tinggi Indonesia, Yogyakarta.
- Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq Alu Syaikh. (2007). *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 1*. Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- Abu Ja'far Muhammad bin Jarir ATH-Thabari. (2008). *Tafsir ATH-Thabari* . Pustaka Azzam .
- Al-Quran Dilengkapi Panduan Waqaf & Ibtida Quran Suara Agung, 2018.. Jakarta : PT Suara Agung,.
- Adhari, Iendy Zelvian. 2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. 1st ed. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Charles M. Bonjean, *Integrating The Individual and The Organization*. By Chris Argyris. New York: John Wiley and Sons, 1964. 330 pp. \$5.95, *Social Forces*, Volume 43, Issue 3, March 1965, Pages 431–432, <https://doi.org/10.2307/2574776>
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). *Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement*. *Frontiers in Psychology*, 9(FEB). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Chandrasekar, K. (2011) *Workplace Environment and Its Impact on Organizational Performance in Public Sector Organizational*. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*. <http://www.ijecbs.com/January2011/N4Jan2011>
- Chambers, R. (1989). *Vulnerability, coping and policy*. *Institute of Development Studies Bulletin*, 20(2):1-7.
- Darmawan, Didit, Sinambela, Ella Anastasya, Hariani, Mila, Irfan, M. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Strategi Manajemen. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58–70.
- Darojat, O., Idrus, O., & Yunus, M. (2022). *Peluang & Tantangan Universitas Terbuka pada Masa Pandemi Covid-19 (1st ed.)*. Tangerang Selatan: PT. Gramedia.

- Deeter-Schmelz, D. and Sojka, J.Z. (2003) *Developing Effective Salespeople: Exploring the Link between Emotional Intelligence and Sales Performance*. *Journal of Business Research*, 56, 1199-1207.
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 11th ed. Jakarta: Prananda Media Group.
- Erkan, I. and Evans, C. (2016) *The Influence of eWOM in Social Media on Consumers' Purchase Intentions: An Extended Approach to Information Adoption*. *Computers in Human Behavior*, 61, 47-55.
- FKIP Universitas Terbuka. 2021. *Evaluasi Diri PS Magister Pendidikan Dasar - Program Magister (S2)*. Pondok Cabe: FKIP-Universitas Terbuka.
- Fekon Universitas Terbuka, (2021). *Laporan Evaluasi Diri –Akreditasi Prodi Doktor Ilmu Manajemen*. Pondok Cabe: Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka
- Gorda, Oka Suryadinatha, and Ary Wahyuni, Ni Luh Putu. 2019. “Iklim Organisasi, Kompetensi, Locus of Control, Kepuasan Kerja Dan Kinerja ASN.” *Jurnal Ekonomi* 24 (2): 227–41. <https://doi.org/10.24912/je.v24i2.578>.
- Griselda Saragih, D., Komarsyah Djuardi, D., & Saptiani, F. (2022). Tinjauan Tentang Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, dan, Keterikatan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Kedaton Bandar Lampung). *Jurnal Kompetitif Bisnis*, 1(8), 586–595.
- Gilmer, B. Von Haller, 1971. *Industrial and Organization Psychology*. Tokyo: McGraw Hill. *International Student Editions*. Kgakhusa Company Ltd.
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai: Tinjauan Dan Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Dan Kepuasan Kerja*. Malang: CV. Media Nusa Creative.
- Handoko. T. Hani 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper & Row.
- Hasibuan, Malayu S.P., H. 1939-. (2005). *Manajemen sumber daya manusia* / H. Malayu S.P. Hasibuan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Nawawi. (2006). *Ad-Durratus Salafiyah Syarah AL-Arba'in AN-Nawawiyah* (1st ed.). Markaz Fajr Kairo.

- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). *Organizational climate: A review of theory and research*. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096–1112. <https://doi.org/10.1037/h0037511>.
- Jonathan Sarwono. (2006). *Metode penelitian kuantitatif & kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Katz, D. and Kahn, R.L. (1966) *The Social Psychology of Organizations*. John Wiley and Sons, New York
- Kumar, R. (2014) *Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners*. 4th Edition, SAGE Publications Ltd., London.
- Kumari, N. (2011). *Job Satisfaction of the Employees at the Workplace*. In *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN (Vol. 3, Issue 4). Online. www.iiste.org
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. Jr. (1968). *Motivation and organisational climate*. Division of Research, Harvard Business School, Boston.
- Leach, F.J. and Westbrook, J.D. (2000) *Motivation and Job Satisfaction in One Government Research and Development Environment*. *Engineering Management*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”*: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia. 14th ed. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Abdurrahman ibn Abdurrahman AL-Mabari Al-Kafury. (1995). *Muqaddimah Tuhfat Al-Ahwadhi bi Sharh Jam’al Tirmidzi*. Dar AL-Fikr.
- Manner, Tampubolon. 2021. “Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.” *AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, and Ekonomi)* 2 (1): 90–105.
- Okpara, J.O. (2004) *Job Satisfaction and Organisational Commitment: Are There Differences between American and Nigerian Managers Employed in the US MNCs in Nigeria? The Academy of Business and Administrative Sciences (ABAS) International Conference*, Montreux, 12-14 June 2004.
- Putu Putri Katharina Sagung Kartika Dewi, L. A. (n.d.). *The Effect Of Career Development On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Variabel Mediation*, *International Journal of Business, Economics and Law*, 22, 1.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. 10th ed. Jakarta: Erlangga.

- Robbins, Stephen P. 2007. *Organizational Behaviour*. 12th ed. Prentice Hall, New Jersey.
- Rahmadi, R. (2011). *Pengantar metodologi penelitian*.
- Rambe, P. A. 2018. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 368–392.
- Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. J. (1939). *Management and the worker*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Sunan Abu Dawud. (2013). *Ensiklopedia Hadits*. AL- Mahira.
- Salim, and Syahrur. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Suyono. 2015. *Analisis Regresi untuk Penelitian*, Edisi 1, CV. Budi Utama, Yogyakarta.
- Subhan, M. dan N. (2018). Pengaruh antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Organizatioanal Citizenship Behaviour Pada Guru MIN Se Kota Pekanbaru. *IJEM: Kajian Teori Dan Hasil Penelitian Pendidikan*, 1(2), 96–111.
- Scheidlinger S. The Lewin, Lippitt and White, *study of leadership and "social climates" revisited*. *Int J Group Psychother*. 1994 Jan;44(1):123-7. doi: 10.1080/00207284.1994.11490737. PMID: 8181895.
- Tim FE UIN Maliki. 2020. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*. Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Tagiuri, R. (1968). *The Concept of Organizational Climate*. In R. Tagiuri, & G. H. Litwin (Eds.), *Organizational Climate: Exploration of a Concept* (pp. 11-32). Boston: Harvard University Press.
- Universitas Terbuka, 2021. *Tindak Lanjut Rekomendasi RTM Bidang Akademik Tahun 2018 dan 2019 (Ppt)*, Disajikan pada RTM 2020- 21 Januari 2021. Pondok Cabe: RTM Akademik Universitas Terbuka.
- Wirawan. 2007. *Budaya Dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Winata. 2013. *Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Mentah Iklm Kerja

No.	Nama	Butir Soal							Total	Jumlah
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7		
1	Dr. Hadian	3	4	3	4	4	2	4	24	45
2	IRA	4	4	4	4	4	4	4	28	56
3	Dean Fiqih Nur Rahman	4	4	4	4	4	2	3	25	53
4	Raditya Rio Arvian	4	4	4	4	4	4	4	28	55
5	Donwill Panggabean	4	4	4	4	4	4	4	28	56
6	Didik Nurdiyansyah	4	4	4	4	4	3	3	26	53
7	Zulfi Alia Izzati	4	4	4	4	4	4	4	28	54
8	Risma Wani	4	4	4	4	4	4	4	28	56
9	Aditya Yuda	4	4	4	4	4	4	4	28	56
10	Andi Harmoko Arifin	3	4	4	4	4	4	4	27	54
11	Doni Dwi W.	4	4	4	4	4	3	3	26	53
12	Yendi Sophian	4	4	4	4	4	3	3	26	53
13	Rahmat Nur Said	4	4	4	4	4	4	3	27	54
14	DSS	3	4	4	4	4	4	4	27	51
15	MR	4	4	4	4	4	4	4	28	56
16	Dr. Julia Safitri	4	4	4	4	4	3	4	27	53
17	Dewa P.HMJ	2	4	4	4	3	3	4	24	49
18	Nurmalia	4	4	4	4	4	4	4	28	56
19	Dr. Abdilhaq Munawir, M.Si	4	4	4	4	4	4	3	27	54
20	Dr. Sendi Ramdhani, M.Pd.	4	4	4	4	4	4	4	28	53
21	Agus Nurfaturrahman Agustillah	4	4	4	4	4	2	2	24	51
22	Juhana	4	4	4	4	4	4	4	28	56
23	Sri Dewi Nirmala	4	4	4	4	4	4	4	28	54
24	Tita	4	4	4	4	4	3	3	26	54
25	Saripuddin	4	4	4	4	4	3	3	26	53
26	Bachtiar	4	4	4	4	4	4	4	28	56
27	Martino W.	4	4	3	4	4	3	4	26	53
28	Darmanto	4	4	4	4	4	4	3	27	53
29	Endi M.	4	4	4	4	4	3	3	26	53
30	Amalia Sapriati	4	4	3	4	4	3	4	26	53
31	Ruli	4	4	4	4	4	3	4	27	54
32	Endang	4	4	4	4	4	4	4	28	53
33	Dr. Hj. Rachmat Hidayat, S.Sos., M.Si.	4	4	4	4	4	4	4	28	56
34	Sri Listyani	4	4	4	4	3	2	4	25	52
35	Unknown	4	4	4	4	4	3	4	27	55
36	Adriyansyah	4	4	4	4	4	4	4	28	51
37	Shine Pintor S. Patiro	4	4	4	4	4	3	3	26	54
38	Muhammad Sunardianto, S.Kom.	4	4	4	4	4	3	4	27	53
39	Kristanti	4	4	4	4	4	4	4	28	51
40	Venny Y.	4	4	4	4	4	3	4	27	49
41	Siti Nurhayati, S.Sos	4	4	4	4	4	3	3	26	52
42	Dewi Elfriwati Br. Simamora	4	4	4	4	4	4	4	28	56
43	Irvy Yunisaputri	3	4	4	4	4	3	4	26	48
44	H. Zulkifli Sultan, SE. MM.	4	4	4	4	4	4	4	28	53
45	Dr. Ir. Nurhasanah, M.Si	5	5	5	5	5	4	4	33	64

No.	Nama	Butir Soal								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total	Jumlah
46	Dwi Putranto Riau	2	3	4	4	3	4	4	24	51
47	Prabawa Eka Soesanta	4	4	5	5	4	4	4	30	59
48	Astri Dwi Jayanti Suhandoko	4	4	5	5	5	4	4	31	57
49	Widya	4	4	5	5	5	4	4	31	62
50	Sofjan Aripin	4	4	5	5	5	4	4	31	62
51	Didik Nurdyansah	5	4	4	4	5	4	4	30	58
52	Kasful Anwar	5	5	5	5	5	5	5	35	70
53	Joko Rizkie Widokarti	5	5	5	5	5	4	4	33	65
54	Paken Pandiangan	4	5	5	5	5	5	5	34	56
55	Aisyah	3	3	3	3	5	3	3	23	44
56	Hanson g	5	5	5	5	5	5	5	35	70

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Iklim Kerja

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1_TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,655**	,426**	,445**	,580**	,288*	,122	,660**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,001	,000	,032	,371	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	,655**	1	,619**	,716**	,508**	,381**	,425**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,004	,001	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	,426**	,619**	1	,881**	,517**	,541**	,343**	,807**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,000	,010	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	,445**	,716**	,881**	1	,579**	,466**	,460**	,837**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	,580**	,508**	,517**	,579**	1	,431**	,241	,726**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,001	,074	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.6	Pearson Correlation	,288*	,381**	,541**	,466**	,431**	1	,596**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,032	,004	,000	,000	,001		,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.7	Pearson Correlation	,122	,425**	,343**	,460**	,241	,596**	1	,638**
	Sig. (2-tailed)	,371	,001	,010	,000	,074	,000		,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1_TOTAL	Pearson Correlation	,660**	,787**	,807**	,837**	,726**	,761**	,638**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,846	7

Lampiran 3. Data Mentah Variabel Kepuasan Kerja

No.	Nama	Butir Soal				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
1	Dr. Hadian	4	3	3	2	12
2	IRA	4	4	4	4	16
3	Dean Fiqih Nur Rahman	4	4	4	4	16
4	Raditya Rio Arvian	4	4	3	4	15
5	Donwill Panggabean	4	4	4	4	16
6	Didik Nurdiyansyah	4	4	4	4	16
7	Zulfi Alia Izzati	3	4	4	4	15
8	Risma Wani	4	4	4	4	16
9	Aditya Yuda	4	4	4	4	16
10	Andi Harmoko Arifin	4	4	4	4	16
11	Doni Dwi W.	4	4	4	3	15
12	Yendi Sophian	4	4	4	4	16
13	Rahmat Nur Said	4	4	4	3	15
14	DSS	3	4	3	4	14
15	MR	4	4	4	4	16
16	Dr. Julia Safitri	4	4	3	4	15
17	Dewa P.HMJ	4	3	2	4	13
18	Nurmalia	4	4	4	4	16
19	Dr. Abdilhaq Munawir, M.Si	4	4	4	4	16
20	Dr. Sendi Ramdhani, M.Pd.	4	3	3	3	13
21	Agus Nurfaturrahman Agustillah	4	4	4	3	15
22	Juhana	4	4	4	4	16
23	Sri Dewi Nirmala	4	4	3	3	14
24	Tita	4	4	4	4	16
25	Saripuddin	4	4	4	3	15
26	Bachtiar	4	4	4	4	16
27	Martino W.	4	4	4	4	16
28	Darmanto	4	3	3	4	14
29	Endi M.	4	4	3	4	15
30	Amalia Sapriati	4	4	4	4	16
31	Ruli	4	4	4	4	16
32	Endang	4	3	3	3	13
33	Dr. Hj. Rachmat Hidayat, S.Sos., M.Si.	4	4	4	4	16
34	Sri Listyani	4	4	4	4	16
35	Unknown	4	4	4	4	16
36	Adriyansyah	4	4	4	2	14
37	Shine Pintor S. Patiro	4	4	4	4	16
38	Muhammad Sunardianto, S.Kom.	4	3	3	4	14
39	Kristanti	3	3	4	3	13
40	Venny Y.	4	3	3	3	13
41	Siti Nurhayati, S.Sos	4	4	3	3	14

No.	Nama	Butir Soal				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
42	Dewi Elfriwaty Br. Simamora	4	4	4	4	16
43	Irvy Yunisaputri	4	3	3	3	13
44	H. Zulkifli Sultan, SE. MM.	4	4	3	3	14
45	Dr. Ir. Nurhasanah, M.Si	4	4	5	5	18
46	Dwi Putranto Riau	3	4	4	4	15
47	Prabawa Eka Soesanta	4	5	4	4	17
48	Astri Dwi Jayanti Suhandoko	4	4	4	3	15
49	Widya	5	4	4	5	18
50	Sofjan Aripin	4	4	4	4	16
51	Didik Nurdyansah	4	4	4	4	16
52	Kasful Anwar	5	5	5	5	20
53	Joko Rizkie Widokarti	4	4	5	4	17
54	Paken Pandiangan	4	3	3	4	14
55	Aisyah	3	4	3	3	13
56	Hanson g	5	5	5	5	20

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2_TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,280*	,275*	,337*	,564**
	Sig. (2-tailed)		,036	,041	,011	,000
	N	56	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	,280*	1	,650**	,439**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,036		,000	,001	,000
	N	56	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	,275*	,650**	1	,442**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,041	,000		,001	,000
	N	56	56	56	56	56
X2.4	Pearson Correlation	,337*	,439**	,442**	1	,784**
	Sig. (2-tailed)	,011	,001	,001		,000
	N	56	56	56	56	56
X2_TOTAL	Pearson Correlation	,564**	,790**	,821**	,784**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,727	4

Lampiran 5. Data Mentah Variabel Kinerja Karyawan

No.	Nama	Butir Soal			
		Y1	Y2	Y3	Total
1	Dr. Hadian	3	3	3	9
2	IRA	4	4	4	12
3	Dean Fiqih Nur Rahman	4	4	4	12
4	Raditya Rio Arvian	4	4	4	12
5	Donwill Panggabean	4	4	4	12
6	Didik Nurdiyansyah	4	4	3	11
7	Zulfi Alia Izzati	4	4	3	11
8	Risma Wani	4	4	4	12
9	Aditya Yuda	4	4	4	12
10	Andi Harmoko Arifin	4	4	3	11
11	Doni Dwi W.	4	4	4	12
12	Yendi Sophian	4	4	3	11
13	Rahmat Nur Said	4	4	4	12
14	DSS	4	3	3	10
15	MR	4	4	4	12
16	Dr. Julia Safitri	4	3	4	11
17	Dewa P.HMJ	4	4	4	12
18	Nurmalia	4	4	4	12
19	Dr. Abdilhaq Munawir, M.Si	4	4	3	11
20	Dr. Sendi Ramdhani, M.Pd.	4	4	4	12
21	Agus Nurfaturrahman Agustillah	4	4	4	12
22	Juhana	4	4	4	12
23	Sri Dewi Nirmala	4	4	4	12
24	Tita	4	4	4	12
25	Saripuddin	4	4	4	12
26	Bachtiar	4	4	4	12
27	Martino W.	4	4	3	11
28	Darmanto	4	4	4	12
29	Endi M.	4	4	4	12
30	Amalia Sapriati	4	4	3	11
31	Ruli	4	4	3	11
32	Endang	4	4	4	12
33	Dr. Hj. Rachmat Hidayat, S.Sos., M.Si.	4	4	4	12
34	Sri Listyani	4	4	3	11
35	Unknown	4	4	4	12
36	Adriyansyah	4	3	2	9
37	Shine Pintor S. Patiro	4	4	4	12
38	Muhammad Sunardianto, S.Kom.	4	4	4	12
39	Kristanti	3	4	3	10
40	Venny Y.	3	3	3	9
41	Siti Nurhayati, S.Sos	4	4	4	12

No.	Nama	Butir Soal			
		Y1	Y2	Y3	Total
42	Dewi Elfriwaty Br. Simamora	4	4	4	12
43	Irvy Yunisaputri	3	3	3	9
44	H. Zulkifli Sultan, SE. MM.	4	4	3	11
45	Dr. Ir. Nurhasanah, M.Si	5	4	4	13
46	Dwi Putranto Riau	4	4	4	12
47	Prabawa Eka Soesanta	5	4	3	12
48	Astri Dwi Jayanti Suhandoko	4	4	3	11
49	Widya	5	4	4	13
50	Sofjan Aripin	5	5	5	15
51	Didik Nurdyansah	4	4	4	12
52	Kasful Anwar	5	5	5	15
53	Joko Rizkie Widokarti	5	5	5	15
54	Paken Pandiangan	3	4	1	8
55	Aisyah	3	3	2	8
56	Hanson g	5	5	5	15

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y_TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	,679**	,617**	,856**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	56	56	56	56
Y.2	Pearson Correlation	,679**	1	,598**	,836**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	56	56	56	56
Y.3	Pearson Correlation	,617**	,598**	1	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	56	56	56	56
Y_TOTAL	Pearson Correlation	,856**	,836**	,900**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,801	3

Lampiran 7. Hasil Total Kinerja Pegawai

No.	Nama	Hasil Kinerja
1	Dr. Hadian	45
2	IRA	56
3	Dean Fiqih Nur Rahman	53
4	Raditya Rio Arvian	55
5	Donwill Panggabean	56
6	Didik Nurdiyansyah	53
7	Zulfi Alia Izzati	54
8	Risma Wani	56
9	Aditya Yuda	56
10	Andi Harmoko Arifin	54
11	Doni Dwi W.	53
12	Yendi Sophian	53
13	Rahmat Nur Said	54
14	DSS	51
15	MR	56
16	Dr. Julia Safitri	53
17	Dewa P.HMJ	49
18	Nurmalia	56
19	Dr. Abdilhaq Munawir, M.Si	54
20	Dr. Sendi Ramdhani, M.Pd.	53
21	Agus Nurfaturrahman Agustillah	51
22	Juhana	56
23	Sri Dewi Nirmala	54
24	Tita	54
25	Saripuddin	53
26	Bachtiar	56
27	Martino W.	53
28	Darmanto	53
29	Endi M.	53
30	Amalia Sapriati	53
31	Ruli	54
32	Endang	53
33	Dr. Hj. Rachmat Hidayat, S.Sos., M.Si.	56
34	Sri Listyani	52
35	Unknown	55
36	Adriyansyah	51
37	Shine Pintor S. Patiro	54
38	Muhammad Sunardianto, S.Kom.	53
39	Kristanti	51
40	Venny Y.	49
41	Siti Nurhayati, S.Sos	52
42	Dewi Elfriwati Br. Simamora	56

No.	Nama	Hasil Kinerja
43	Irvy Yunisaputri	48
44	H. Zulkifli Sultan, SE. MM.	53
45	Dr. Ir. Nurhasanah, M.Si	64
46	Dwi Putranto Riau	51
47	Prabawa Eka Soesanta	59
48	Astri Dwi Jayanti Suhandoko	57
49	Widya	62
50	Sofjan Aripin	62
51	Didik Nurdyansah	58
52	Kasful Anwar	70
53	Joko Rizkie Widokarti	65
54	Paken Pandiangan	56
55	Aisyah	44
56	Hanson g	70

Lampiran 8. Data Mentah Variabel Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja

No.	Nama	Data Mentah Kepuasan Kerja					Data Mentah Kinerja Karyawan				Data Mentah Iklim Kerja									
		Butir Soal					Butir Soal				Butir Soal									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total	Y1	Y2	Y3	Total	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total	Jumlah	
1	Dr. Hadian	4	3	3	2	12	3	3	3	9	3	4	3	4	4	2	4	24	45	
2	IRA	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	56	
3	Dean Fiqih Nur Rahman	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	2	3	25	53	
4	Raditya Rio Arvian	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	55	
5	Donwill Panggabean	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	56	
6	Didik Nurdiansyah	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	4	3	3	26	53	
7	Zulfi Alia Izzati	3	4	4	4	15	4	4	3	11	4	4	4	4	4	4	4	28	54	
8	Risma Wani	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	56	
9	Aditya Yuda	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	56	
10	Andi Harmoko Arifin	4	4	4	4	16	4	4	3	11	3	4	4	4	4	4	4	27	54	
11	Doni Dwi W.	4	4	4	3	15	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	3	26	53	
12	Yendi Sophian	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	4	3	3	26	53	
13	Rahmat Nur Said	4	4	4	3	15	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	3	27	54	
14	DSS	3	4	3	4	14	4	3	3	10	3	4	4	4	4	4	4	27	51	
15	MR	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	56	
16	Dr. Julia Safitri	4	4	3	4	15	4	3	4	11	4	4	4	4	4	3	4	27	53	
17	Dewa P.HMJ	4	3	2	4	13	4	4	4	12	2	4	4	4	3	3	4	24	49	
18	Nurmalia	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	56	
19	Dr. Abdilhaq Munawir, M.Si	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	4	4	3	27	54	
20	Dr. Sendi Ramdhani, M.Pd.	4	3	3	3	13	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	53	
21	Agus Nurfaturrahman Agustillah	4	4	4	3	15	4	4	4	12	4	4	4	4	4	2	2	24	51	
22	Juhana	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	56	
23	Sri Dewi Nirmala	4	4	3	3	14	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	54	
24	Tita	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	3	26	54	
25	Saripuddin	4	4	4	3	15	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	3	26	53	
26	Bachtiar	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	56	
27	Martino W.	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	3	4	4	3	4	26	53	
28	Darmanto	4	3	3	4	14	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	3	27	53	
29	Endi M.	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	3	26	53	
30	Amalia Sapriati	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	3	4	4	3	4	26	53	
31	Ruli	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	4	3	4	27	54	

No.	Nama	Data Mentah Kepuasan Kerja					Data Mentah Kinerja Karyawan				Data Mentah Iklim Kerja									
		Butir Soal					Butir Soal				Butir Soal									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total	Y1	Y2	Y3	Total	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total	Jumlah	
32	Endang	4	3	3	3	13	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	53	
33	Dr. Hj. Rachmat Hidayat, S.Sos., M.Si.	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	56	
34	Sri Listyani	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	3	2	4	25	52	
35	Unknown	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	4	27	55	
36	Adriyansyah	4	4	4	2	14	4	3	2	9	4	4	4	4	4	4	4	28	51	
37	Shine Pintor S. Papiro	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	3	26	54	
38	Muhammad Sunardianto, S.Kom.	4	3	3	4	14	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	4	27	53	
39	Kristanti	3	3	4	3	13	3	4	3	10	4	4	4	4	4	4	4	28	51	
40	Venny Y.	4	3	3	3	13	3	3	3	9	4	4	4	4	4	3	4	27	49	
41	Siti Nurhayati, S.Sos	4	4	3	3	14	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	3	26	52	
42	Dewi Elfriwaty Br. Simamora	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	56	
43	Irvy Yunisaputri	4	3	3	3	13	3	3	3	9	3	4	4	4	4	3	4	26	48	
44	H. Zulkifli Sultan, SE. MM.	4	4	3	3	14	4	4	3	11	4	4	4	4	4	4	4	28	53	
45	Dr. Ir. Nurhasanah, M.Si	4	4	5	5	18	5	4	4	13	5	5	5	5	5	4	4	33	64	
46	Dwi Putranto Riau	3	4	4	4	15	4	4	4	12	2	3	4	4	3	4	4	24	51	
47	Prabawa Eka Soesanta	4	5	4	4	17	5	4	3	12	4	4	5	5	4	4	4	30	59	
48	Astri Dwi Jayanti Suhandoko	4	4	4	3	15	4	4	3	11	4	4	5	5	5	4	4	31	57	
49	Widya	5	4	4	5	18	5	4	4	13	4	4	5	5	5	4	4	31	62	
50	Sofjan Aripin	4	4	4	4	16	5	5	5	15	4	4	5	5	5	4	4	31	62	
51	Didik Nurdyansah	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	4	4	4	5	4	4	30	58	
52	Kasful Anwar	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	70	
53	Joko Rizkie Widokarti	4	4	5	4	17	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	4	33	65	
54	Paken Pandiangan	4	3	3	4	14	3	4	1	8	4	5	5	5	5	5	5	34	56	
55	Aisyah	3	4	3	3	13	3	3	2	8	3	3	3	3	5	3	3	23	44	
56	Hanson g	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	70	

Lampiran 9. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,05446983
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,113
	Negative	-,097
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

- Uji multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1_TOTAL	,668	1,497
	X2_TOTAL	,668	1,497
a. Dependent Variable: Y_TOTAL			

- Uji heteroskedastisitas

Correlations					
			X1_TOTAL	X2_TOTAL	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1_TOTAL	Correlation Coefficient	1,000	,382**	,039
		Sig. (2-tailed)		,004	,774
		N	56	56	56
	X2_TOTAL	Correlation Coefficient	,382**	1,000	-,073
		Sig. (2-tailed)	,004		,591
		N	56	56	56
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,039	-,073	1,000
		Sig. (2-tailed)	,774	,591	
		N	56	56	56

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 10. Analisis Berganda dan Uji Parsial dengan Anova

- Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,546	1,993		1,277	0,207
	iklem kerja	0,076	0,081	0,111	0,935	0,354
	kepuasan kerja	0,72	0,134	0,639	5,395	0
a. Dependent variable: kinerja karyawan						

- Uji T dan F (ANOVA)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56,202	2	28,101	24,354	,000 ^b
	Residual	61,155	53	1,154		
	Total	117,357	55			
a. Dependent Variable: Y_TOTAL						
b. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL						

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH IKLIM KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKOLAH PASCASARJANA UNIVERSITAS TERBUKA

Saya Raden Roro Siti Fatimah (18510231) Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sedang melakukan Tugas Akhir Skripsi dengan judul Pengaruh Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Pascasarjana Universitas Terbuka. Oleh karena itu, diperlukan dukungan dan partisipasi dari Bapak/Ibu Dosen untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner dengan sejujurnya. Semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Terima kasih atas dukungan dan partisipasinya Bapak/Ibu Dosen dalam pengisian kuesioner.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama:

Jabatan:

Golongan:

PERNYATAAN

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Cukup Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Iklim Kerja

IKLIM KERJA (X1)					
PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
Penerapan Iklim Kerja Universitas Terbuka saat ini adalah Digital Learning Ecosystem					
Digital Learning Ecosystem adalah metode akselerasi dan pemanfaatan teknologi berbasis digital untuk media pembelajaran Universitas Terbuka					
Digital Learning Ecosystem Universitas Terbuka dirancang agar dapat memudahkan pegawai menyelesaikan pekerjaannya serta tenaga akademisnya untuk mengakses informasi secara efektif dan efisien					
Digital Learning Ecosystem merupakan platform penting dalam penyelenggaraan pendidikan nasional di masa depan					
Untuk mewujudkan digital learning ecosystem, Universitas Terbuka membutuhkan dukungan dari pemerintah, perguruan tinggi, dan, masyarakat					
Salah satu investasi Universitas Terbuka dari digital learning ecosystem adalah platform EDX, yang dirancang MIT Harvard, Amerika Serikat					
Platform EDX memfasilitasi bahan ajaran dalam jaringan yang dikembangkan oleh sejumlah perguruan tinggi ternama.					

Kepuasan Kerja

KEPUASAN KERJA (X2)	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
saya merasa puas dengan bidang pekerjaan saya					
saya dapat menggunakan dan memahami aplikasi digital learning ecosystem yang saya gunakan.					
hampir setiap kegiatan yang dilakukan membutuhkan aplikasi digital learning ecosystem untuk entry data serta mengakses informasi					
tingkat kesulitan serta perbandingan hasil kerja dengan metode manual menjadi digital learning ecosystem tentu berbeda dari segi manfaat dan penggunaannya					

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (Y)	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
Saya merasa dapat bekerja lebih efisien dan efektif dengan tersedianya digital learning ecosystem					
Output yang saya hasilkan perharinya dapat mengurangi intensitas beban pekerjaan dengan adanya digital learning ecosystem					
Saya merasa beban pekerjaan tidak terlalu berat setelah adanya digital learning ecosystem					

DOKUMENTASI

Gedung Sekolah Pascasarjana Universitas Terbuka



Rapat Visi Misi Si ADPU, S2 MAP, S3 DAP



Rapat Pengukuhan Profesor (Kegiatan Dies Natalies)



Rapat Pembahasan Honor



Rapat Persiapan Visi Misi dan Renstra SPS



Workshop Persiapan Visitasi ICDE



Rapat Program Kerja Kaprodi



Rapat Progress Cek AMI



Rapat Pengukuhan Guru Besar



**Progres Check dan Pembahasan Tindak Lanjut Proses Pembimbingan
TAPM**



Rapat Nilai IB Prodi MPDR



Ruangan dalam Sekolah Pascasarjana Universitas Terbuka



RR Siti Fatimah

by Cek Plagiasi UT

Submission date: 14-Oct-2023 09:59AM (UTC+0700)

Submission ID: 2195218764

File name: FIKS_SKRIPSI_roro_september_5_compressed.pdf (1.86M)

Word count: 23297

Character count: 140307

ORIGINALITY REPORT

8%

EN

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

1%

2

eprints.ums.ac.id

Internet Source

1%

3

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

<1%

4

eudl.eu

Internet Source

<1%

5

qurano.com

Internet Source

<1%

6

Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Student Paper

<1%

7

Submitted to Fr Gabriel Richard High School

Student Paper

<1%

8

repository.umy.ac.id

Internet Source

<1%

9

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

<1%

10	Submitted to UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Student Paper	<1 %
11	ejournal.warmadewa.ac.id Internet Source	<1 %
12	Submitted to CITY College, Affiliated Institute of the University of Sheffield Student Paper	<1 %
13	jurnal.teknokrat.ac.id Internet Source	<1 %
14	Millynda Ayu Prifaski, Maulidyah Amalina Rizqi. "The Effect of Motivation, Compensation and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT Pembangkit Jawa Bali (PJB) - Unit Pembangkitan (UP) Gresik", Indonesian Vocational Research Journal, 2022 Publication	<1 %
15	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
16	www.ijbel.com Internet Source	<1 %
17	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
18	jurnal.ahmar.id Internet Source	<1 %

19	laakfkb.telkomuniversity.ac.id Internet Source	<1 %
20	www.econjournals.com Internet Source	<1 %
21	Submitted to Universiti Teknologi Malaysia Student Paper	<1 %
22	etd.aau.edu.et Internet Source	<1 %
23	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	<1 %
24	etheses.uinmataram.ac.id Internet Source	<1 %
25	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %
26	Submitted to University of Wollongong Student Paper	<1 %
27	Submitted to Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Student Paper	<1 %
28	Submitted to Amity University Student Paper	<1 %
29	Submitted to Kenyatta University Student Paper	<1 %
30	revis.openscience.si	

<1 %

31

Submitted to Universiti Teknologi MARA

Student Paper

<1 %

32

Submitted to Universitas Papua

Student Paper

<1 %

33

ir.mu.ac.ke:8080

Internet Source

<1 %

34

repository.widyatama.ac.id

Internet Source

<1 %

35

eprints.uny.ac.id

Internet Source

<1 %

36

erepo.uef.fi

Internet Source

<1 %

37

repository.uinsu.ac.id

Internet Source

<1 %

38

Submitted to Universitas Diponegoro

Student Paper

<1 %

39

eprints.rclis.org

Internet Source

<1 %

40

Siti Fatimah, Fredy Jayen, Abdul Kadir, Noor Aida Fatia. "The Influence of Leadership, Wages and Motivation on the Performance of Daily/wholesale Workers at Pt. Dwima Intiga,

<1 %

Tapin Regency", International Journal of Economics, Business and Management Research, 2023

Publication

41

biro-akademik.umy.ac.id

Internet Source

<1 %

42

Royyan Fakhruddin Rifai, Susanto Tirtoprojo. "The Mediating Role of Organizational Commitment, Job Satisfaction: The Effect of Organizational Climate on Employee Performance", International Journal of Economics, Business and Management Research, 2023

Publication

<1 %

43

pusdik.mkri.id

Internet Source

<1 %

44

Submitted to Mount Kenya University

Student Paper

<1 %

45

citeseerx.ist.psu.edu

Internet Source

<1 %

46

ejournal.iaisyarifuddin.ac.id

Internet Source

<1 %

47

eprints.unisnu.ac.id

Internet Source

<1 %

48

jurnal.ar-raniry.ac.id

Internet Source

<1 %

49

sinta.unud.ac.id

Internet Source

<1 %

50

Babeş-Bolyai University

Publication

<1 %

51

repository.teknokrat.ac.id

Internet Source

<1 %

52

repository.president.ac.id

Internet Source

<1 %

53

sainshumanika.utm.my

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off