

Kompensasi, Situasi Kepemimpinan dan Iklim Kerja Organisasi

Thomas Nadeak

Buana Perjuangan University

Program of Accounting Science, Faculty of Bisnis and Sosial

Karawang, Jawa Barat , Indonesia

Email : misterichi@yahoo.com

ABSTRACT

This research purposes are to explain and analyzing the Strength of Compensation Influence and Leadership Situation with the Organization Working Climate. This research is using quantitative with the description design using SPSS IBM Advance V21 software. The research method is used a survey method, with quantitative approach using questioner as main instrument to collect data. The populations used in this sample are 68 out of 85 persons. As partial, there are significant positive influences of compensation to working organization climate and The Leadership Climate. Overall, there are positive compensation influence and leadership situation to working organization climate. On this research, researcher also suggest that the foundation have to focusing on teachers welfare and the leadership must better than one way leadership to be participative leadership to prevent the fast turnover of the teacher.

Keywords : Compensation, Leadership Situation and Working Organization Climate

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menjelaskan dan menganalisis kekuatan pengaruh kompensasi dan situasi kepemimpinan dengan iklim kerja organisasi, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskripsi dengan memakai software SPSS IBM Advance versi 21. Metode penelitian yang digunakan adalah survei, dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument utama untuk mengumpulkan data populasi yang dijadikan sampel sebanyak 68 orang dari 85 orang populasi. Secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap iklim kerja organisasi dan situasi kepemimpinan terhadap iklim kerja organisasi. Secara keseluruhan terdapat pengaruh bersama positif signifikan kompensasi dan situasi kepemimpinan terhadap iklim kerja organisasi. Didalam penelitian ini peneliti juga menyarankan bahwa perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan guru dan kepemimpinan harus lebih baik dengan kepemimpinan satu arah menjadi kepemimpinan yang partisipatif agar keluar masuknya guru tidak sesering mungkin.

Kata Kunci : Kompensasi, Situasi Kepemimpinan dan Iklim Kerja Organisasi

Pendahuluan

SMK Yadika 11 adalah salah satu SMK swasta yang cukup di perhitungkan di Bekasi. Sekolah ini mempunyai siswa sebanyak 1300 orang setiap tahunnya. Dalam teori-teori motivasi kerja kita perlu mengambil teori dari Abraham yang merumuskan salah satu teori kebutuhan yaitu bahwa kebutuhan didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan

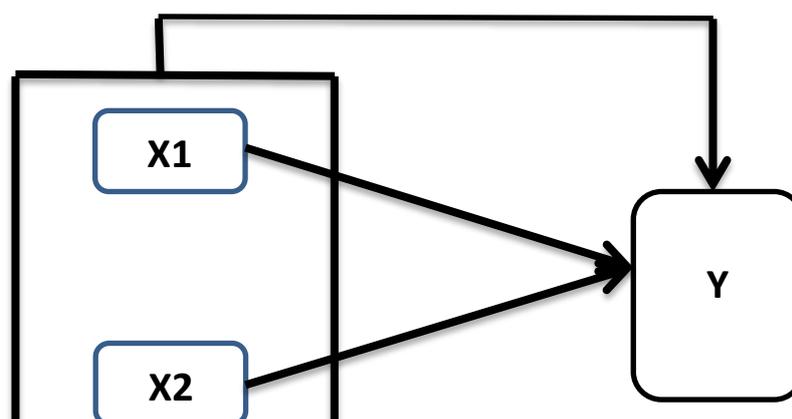
perilaku kecewa. Oleh karena itu sekolah harus memiliki kemampuan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan.

Ada banyak cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan, salah satunya melalui kompensasi gaji. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara yang diharapkan dapat merangsang motivasi kerja karyawan dalam organisasi perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atau upaya-upaya yang telah diberikan kepada organisasi perusahaan (Hendri Tanjung, 2003).

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis hubungan Kompensasi,Situasi Kepemimpinan dengan Iklim Kerja pada unit Yadika 11. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen Yayasan Abdi Karya dalam mengevaluasi dan mengambil kebijakan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi sehingga masukan ini dapat membantu dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah penelitian metode survey dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Dari variabel tersebut selanjutnya di cari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan Kompensasi dan Situasi Kepemimpinan dengan Iklim Kerja Organisasi di Unit Yadika 11 Jatirangga.



Gambar 3.1

Model Hubungan Variabel Bebas (X1,X2) dengan Variabel terikat (Y).

Keterangan :

X1 : Kompensasi

X2 : Situasi Kepemimpinan

Y : Iklim Kerja Organisasi

Pelaksanaan penelitian dilaksanakan di unit Yadika 11 Jatirangga. Penelitian ini dilakukan terhadap guru pada bulan Februari sampai dengan Mei 2015. Didalam penelitian ini yang menjadi objek adalah sumber daya manusia dengan pemusatan pada kompensasi, Situasi Kepemimpinan dan Iklim kerja Organisasi.

Adapun sampel yang saya buat adalah berjumlah 68 orang dari 85 populasi guru. Dalam melakukan pengumpulan data sebanyak 3 instrumen penulis lakukan yaitu tentang Kompensasi (X1), Situasi Kepemimpinan (X2) dan Iklim Kerja Organisasi (Y).

Tahap-tahap analisis data adalah :

1. Mendeskripsikan data untuk setiap variabel penelitian
2. Melakukan uji persyaratan analisis
3. Menguji Hipotesis

Uji persyaratan analisis diperlukan sebagai persyaratan sebelum melakukan uji hipotetis dengan korelasi maupun analisis regresi. Uji persyaratan tersebut meliputi uji Normalitas, Uji Homogenitas dan Uji Linearitas. Uji Normalitas menggunakan rumus Kolmogrov Smimov. Uji Homoginitas menggunakan uji beda varian, sedangkan uji Linearitas dengan uji alat regresi linear. Uji hipotesis pertama dilakukan dengan analisis korelasi sederhana (r_{y1}), Uji signifikan korelasi

seederhana melalui uji-t, koefisien determinasi (r^2y1), persamaan garis regresi linear dengan persamaan garis $Y = a + bx1$ disertai tabel dan makna persamaan tersebut.

Uji Hipotesis kedua dilakukan dengan analisis korelasi sederhana ($ry2$), uji signifikan korelasi sederhana melalui Uji-t, koefisien determinasi (r^2y^2), persamaan garis regresi linear dengan persamaan garis $y = a+bx2$ disertai tabel dan pengertian persamaan tersebut.

Uji Hipotesis ketiga dilakukan dengan analisis korelasi ganda ($ry12$) koefisien determinasi $X1$ dan $X2$ terhadap Y ($R2Y12$), Uji signifikansi koefisien regresi ganda (Anova) persamaan garis regresi ganda dengan persamaan garis $Y = a+b1x1+b2x2$ dengan tabel dan pengertiannya. Adapun rumus pengujian hipotesis seperti koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji-t, uji-F (Anova). Untuk menghitung korelasi ganda, maka harus di hitung terlebih dahulu korelasi sederhananya melalui korelasi product momen dari Pearson.

Adapun analisis validitas, berdasarkan hasil perhitungan dengan memakai software SPSS IBM Advance versi 21 diolah dan dianalisis kemudian disajikan secara lengkap dalam perhitungan Statistik .

Realibilitas pada penelitian ini dilakukan dengan internal consistency dengan teknik belah dua (Split Half) dengan cara menghitung realibilitas dengan menggunakan rumus Spearman Brown dengan bantuan SPSS IBM Advance Versi 21. Apabila koefisien realibilitas instrument yang dihasilkan lebih besar dari koefisien korelasi maka instrument ini memiliki reliabilitas yang cukup baik maka instrument ini dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Tabel 3.1

Hipotesis Statistik

1.Hipotesis I: Ho :	P y1 =	0
----------------------------	---------------	----------

H1 :	P y1 >	0
2. Hipotesis II : Ho :	P y2 =	0
H1 :	P y2>	0
3. Hipotesis III : Ho:	P y.12 =	0
H1:	P y.12>	0

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Realibilitas Data

Untuk keperluan uji instrument penelitian maka dari populasi tersebut disebarkan kuesioner dengan percobaan kepada responden sebanyak 20 orang, kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan software Statistical Product and Service Solution (SPSS) IBM Advanced Statistic.v 21.

Dibawah ini hasil dari proses SPSS dalam reliabilitas.

1.Variabel Kompensasi (X1).

Tabel. 4.1

Case Processing Summary

	N	%
Valid	68	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	68	100,0

Dari data tabel 4.1 bahwa semua data di proses dengan validasi 100 % valid.

Dengan pengujian terhadap 20 responden, masing-masing nilai korelasi

dibandingkan dengan nilai r-tabel. Dengan taraf signifikan 0.05 di dapat r-tabel sebesar 0.444. Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa semua item mempunyai validitas yang tinggi pula.

Jika korelasi antara butir item dengan skor total kurang dari 0,444 maka butir tersebut dinyatakan tidak valid. Oleh karena nilai $r = 0,941 > r\text{-tabel}$ atau $0,941 > 0.444$ maka dapat di simpulkan bahwa item-item variabel kompensasi reliabel.

2. Variabel Kompensasi (X2).

Tabel 4.2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	57,60	281,200	-,088	,946
Item_2	58,85	247,608	,832	,935
Item_3	59,40	240,147	,868	,934
Item_4	58,95	248,366	,725	,936
Item_5	59,20	241,747	,860	,934
Item_6	59,30	243,905	,855	,934
Item_7	59,00	240,421	,866	,934
Item_8	59,20	243,116	,852	,934
Item_9	59,05	244,787	,827	,935
Item_10	59,05	242,261	,838	,934
Item_11	58,90	257,358	,545	,940
Item_12	59,40	256,568	,544	,940
Item_13	58,10	270,832	,247	,943
Item_14	57,85	276,661	,117	,944
Item_15	58,05	269,418	,278	,943
Item_16	58,65	247,187	,692	,937

Item_17	58,40	262,989	,412	,942
Item_18	59,05	241,524	,745	,936
Item_19	59,00	248,421	,740	,936
Item_20	58,15	258,134	,616	,938

Dari hasil data pada tabel 4.2 diatas dengan pengujian terhadap 20 orang didapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.941 nilai ini jika dibandingkan dengan nilai r-tabel maka dapat kita simpulkan. Dengan taraf signifikan 0.05 dengan N =20 di dapat r-tabel sebesar 0.444. Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa semua item mempunyai validitas yang tinggi pula.

Jika korelasi antara butir item dengan skor total kurang dari 0.444 maka butir tersebut dinyatakan tidak valid . Oleh karena nilai $r = 0,941 > r\text{-tabel}$ atau $0,941 > 0.444$ maka dapat di simpulkan bahwa item – item variabel kompensasi reliabel.

2. Variabel Situasi Kepemimpinan (X2).

Tabel 4.3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,953	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	58,9000	168,726	,173	,957
Item_2	59,3000	153,484	,614	,952
Item_3	58,8500	163,187	,592	,952
Item_4	59,1500	156,345	,708	,950
Item_5	59,2500	150,513	,787	,948

Item_6	59,0500	157,524	,613	,951
Item_7	58,8500	161,924	,483	,953
Item_8	58,8500	157,082	,669	,951
Item_9	59,4000	152,989	,846	,948
Item_10	59,1000	152,200	,798	,948
Item_11	59,1500	152,976	,723	,950
Item_12	59,5500	151,103	,875	,947
Item_13	59,2000	156,274	,771	,949
Item_14	59,2000	150,484	,873	,947
Item_15	59,7000	141,379	,840	,948
Item_16	59,2000	148,589	,861	,947
Item_17	59,2000	150,484	,873	,947
Item_18	59,1500	158,029	,681	,950

Dari hasil data pada tabel 4.3 diatas dengan pengujian terhadap 20 orang didapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.953 nilai ini jika dibandingkan dengan nilai r-tabel maka dapat kita simpulkan. Dengan taraf signifikan 0.05 di dapat r-tabel sebesar 0.444. Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa semua item mempunyai validitas yang tinggi pula.

Jika korelasi antara butir item dengan skor total kurang dari 0.444 maka butir tersebut dinyatakan tidak valid . Oleh karena nilai $r = 0,953 > r\text{-tabel}$ atau $0,953 > 0.444$ maka dapat di simpulkan bahwa item-item variabel situasi kepemimpinan reliabel.

3. Variabel Iklim Kerja Organisasi (Y).

Tabel 4.4

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	43,25	78,724	-,120	,914
Item_2	43,30	68,537	,564	,887
Item_3	43,40	65,200	,755	,879
Item_4	43,35	62,345	,735	,878
Item_5	43,75	63,776	,784	,877
Item_6	43,30	66,011	,552	,888
Item_7	43,55	67,734	,700	,882
Item_8	43,50	68,474	,535	,888
Item_9	43,45	69,629	,589	,887
Item_10	43,55	66,787	,660	,883
Item_11	44,10	65,989	,571	,887
Item_12	43,60	66,042	,726	,880
Item_13	43,45	70,050	,459	,891
Item_14	43,50	65,211	,674	,882

Dari hasil data pada tabel 4.4 diatas didapat dengan pengujian terhadap 20 orang nilai Croncbach's Alpha sebesar 0.894 nilai ini jika dibandingkan dengan nilai r-tabel maka dapat kita simpulkan. Dengan taraf signifikan 0.05 di dapat r-tabel sebesar 0.444. Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa semua item mempunyai validitas yang tinggi pula.

Jika korelasi antara butir item dengan skor total kurang dari 0.444 maka butir tersebut dinyatakan tidak valid . Oleh karena nilai $r = 0,894 > r\text{-tabel}$ atau $0,894 > 0.444$ maka dapat di simpulkan bahwa item-item variabel terikat iklim kerja organisasi reliabel.

Hasil uji Normalitas Kolmogrof, dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Data berdistribusi Normal jika nilai sig (signifikansi) > 0.05
- Data tidak berdistribusi Normal jika nilai sig (signifikansi) < 0.05

Tabel 4.5

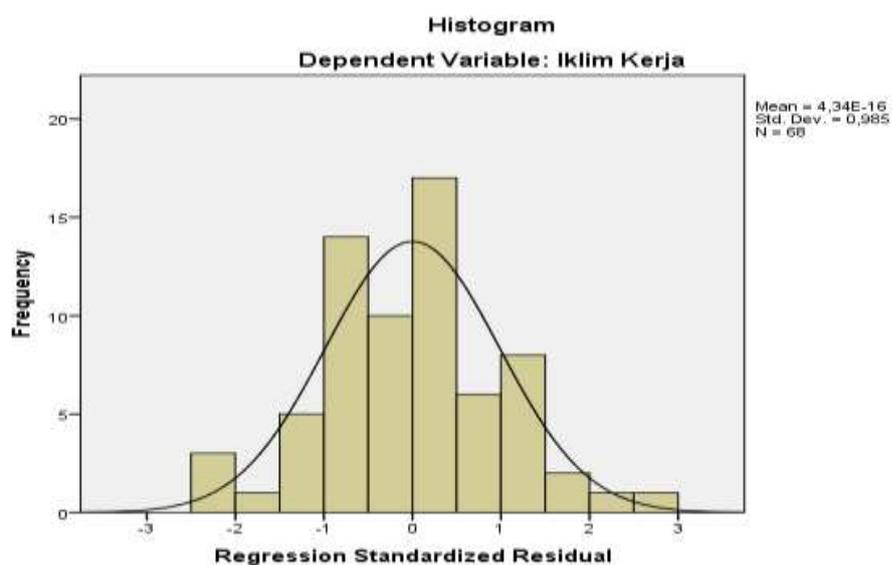
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,93252537
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,061
	Negative	-,049
Kolmogorov-Smirnov Z		,501
Asymp. Sig. (2-tailed)		,963

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorof- Smirnof test diperoleh nilai KSZ sebesar 0,501 dan Asymp.sig sebesar 0.963 lebih besar dari 0.05 maka dapat di simpulkan data berdistribusi normal.

Gambar 4.6 menggambarkan bahwa histogram Iklim Kerja Organisasi berdistribusi normal karena bentuk grafik histogram jika di tarik garis lengkung dapat menyentuh area histogram.



Grafik 4.1

Meskipun tidak sempurna, berdasarkan histogram diatas, data sudah mendekati bentuk stadar distribusi normal, yaitu sebaran data membentuk bel.

Tabel 4.6

Correlations

		Iklm Kerja Organisasi	Kompensasi	Situasi Kepemimpinan
Pearson Correlation	Iklm Kerja Organisasi	1,000	,223	,461
	Kompensasi	,223	1,000	,470
	Situasi Kepemimpinan	,461	,470	1,000
Sig. (1-tailed)	Iklm Kerja Organisasi	.	,034	,000
	Kompensasi	,034	.	,000
	Situasi Kepemimpinan	,000	,000	.
N	Iklm Kerja Organisasi	68	68	68
	Kompensasi	68	68	68
	Situasi Kepemimpinan	68	68	68

Bagian Korelasi memberikan informasi mengenai hubungan antara Iklim Kerja dengan Kompensasi dan Situasi Kepemimpinan.

1. Besarnya hubungan antara variabel Iklim Kerja Organisasi dengan Kompensasi adalah 0,223 nilai ini berarti bahwa hubungan kedua variabel tersebut rendah.

Koefisien korelasi positif (0,223) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kompensasi dan Iklim Kerja Organisasi searah.

Artinya , jika variabel Kompensasi meningkat , tingkat Iklim Kerja Organisasi juga akan meningkat.

2. Hubungan antara variabel Kompensasi dan Iklim Kerja Organisasi signifikan .

Jika dilihat dari angka signifikansi (sig) 0,034 yang lebih kecil dari 0,05 didasarkan pada ketentuan , jika angka signifikansi $< 0,05$, hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan.

Sementara tabel-t dengan taraf signifikansi 0,05 dan jumlah data 68 menunjukkan nilai 1.668. Karena t-hitung lebih kecil dari nilai t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Ini berarti bahwa Kompensasi guru lemah pengaruhnya terhadap Iklim Kerja Organisasi.

3. Besarnya hubungan antara variabel Situasi Kepemimpinan dengan Iklim Kerja Organisasi adalah 0,461 . Nilai ini berarti bahwa hubungan kedua variabel tersebut hubungan Sedang. Koefisien korelasi positif (0,000) , menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Iklim Kerja Organisasi dan Situasi Kepemimpinan searah.

Artinya , Jika variabel Situasi Kepemimpinan membaik maka Iklim Kerja Organisasi juga akan membaik.

4. Hubungan antara variabel Situasi Kepemimpinan dan Iklim Kerja Organisasi jika dilihat dari angka signifikan (Sig) sebesar (0,00) yang lebih kecil dari 0,05 didasarkan pada ketentuan , jika angka signifikansi $< 0,05$ hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan.

Tabel 4.7

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	26,858	6,329		4,244	,000		
1 Kompensasi	,006	,084	,009	,070	,945	,780	1,283
Situasi Kepemimpinan	,347	,095	,457	3,668	,000	,780	1,283

a. Dependent Variable: Iklim Kerja Organisasi

Bila nilai – nilai tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi

linear berganda, maka :

$$Y = 26,858 + 0,006 X1 + 0,347 X2$$

$$SE = 6,329 \quad 0,084 \quad 0,095$$

$$Thitung = 4,244 \quad 0,070 \quad 3,668$$

$$SCb = - \quad 0,009 \quad 0,095$$

$$Sig = 0,000 \quad 0,945 \quad 0,000$$

Keterangan :

Y : Iklim Kerja Organisasi

X1 : Kompensasi

X2 : Situasi Kepemimpinan

SE : Standar Error

SCb : Standarized Coefficient (Beta)

Sig : Tingkat signifikan

Persamaan ini mengandung pengertian sebagai berikut :

- Setiap Variabel X1 naik satu satuan dengan asumsi X2 tetap maka mengakibatkan nilai Y naik sebesar 0,006.

6. Setiap Variabel X2 naik satu satuan dengan asumsi X1 tetap maka mengakibatkan nilai Y naik sebesar 0,347

7. Secara bersama-sama jika X1 dan X2 naik sebesar satu satuan secara bersama-sama mengakibatkan nilai Y naik sebesar 0,353.

Persamaan regresi linear diatas digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel Iklim Kerja Organisasi guru apabila nilai Kompensasi, dan Situasi Kepemimpinan mengalami kenaikan atau penurunan.

Analisis Hipotesis 1

Hipotesis pertama berbunyi “terdapat hubungan positif signifikan Kompensasi dengan Iklim Kerja Organisasi “.

Berdasarkan data pada tabel 4.7 Diketahui koefisien regresi $(b_1) = 0,006$ dengan standar error $(SE) = 0,084$. Dengan membagi bilangan b_1 dengan SE maka di hasilkan t-hitung sebesar 0,071. Sementara tabel-t dengan taraf signifikansi 0,05 dan jumlah data 68 menunjukkan nilai 1.668. Karena t-hitung lebih kecil dari nilai t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Ini berarti bahwa Kompensasi guru lemah pengaruhnya terhap Iklim Kerja Organisasi.

Analisis Hipotesis 2

Hipotesis Kedua berbunyi “Terdapat hubungan positif signifikan Situasi Kepemimpinan dengan Iklim Kerja Organisasi “.

Berdasarkan data dalam tabel 4.7, diketahui koefisien regresi $(b_2) = 0,347$ dengan standar error $(SE) = 0,095$ dengan membagi bilangan b_2 dengan SE maka dihasilkan nilai t hitung sebesar 3,65. Sementara pada tabel t dengan taraf signifikansi 0,05 dan jumlah data 68 menunjukkan nilai 1,668. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai tabel , maka H_0 di tolak dan H_2 diterima.

Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima , yaitu secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan Situasi Kepemimpinan dengan iklim kerja organisasi.

Dengan interpretasi bahwa koefisien regresi Situasi Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif , yang dapat meningkatkan Iklim Kerja Organisasi sehingga keluar masuknya guru bisa dihilangkan jika kepemimpinan di tingkatkan.

Analisis Hipotesis 3

Hipotesis ketiga bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama Kompensasi dan Situasi Kepemimpinan terhadap Iklim Kerja Organisasi. Hipotesis Ketiga berbunyi : “Terdapat hubungan bersama positif signifikan Kompensasi dan Situasi Kepemimpinan dengan Iklim Kerja Organisasi “.

Untuk menguji hipotesis ketiga digunakan analisis determinasi berganda serta analisis regresi berganda. Hasil analisis di tunjukkan dalam tabel 4.8

Tabel 4.8
Hasil Analisis Determinasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,461 ^a	,213	,189	8,030

a. Predictors: (Constant), Situasi Kepemimpinan, Kompensasi

Dari tabel ringkasan model menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya variabilitas variabel tergantung Iklim Kerja Organisasi yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel bebas Kompensasi (X1) dan Situasi Kepemimpinan(X2).

Koefisien determinasi juga digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung.

Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan r^2 dengan 100 % ($r^2 \times 100\%$). Nilai r Square dalam tabel diatas adalah 0,213, angka R Square disebut juga koefisien determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi adalah 0,213 atau sama dengan 21,30 %. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 21,3 % tingkat Iklim Kerja Organisasi (Y) yang baik dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Kompensasi(X) dan Situasi Kepemimpinan(X2) sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Tabel 4.9

Matrik Korelasi antar Dimensi dalam Variabel

		Correlations		
		Iklim Kerja Organisasi	Kompensasi	Situasi Kepemimpinan
Iklim Kerja Organisasi	Pearson Correlation	1	,223	,461**
	Sig. (2-tailed)		,067	,000
	Sum of Squares and Cross-products	5324,750	1764,750	3239,250
	Covariance	79,474	26,340	48,347
	N	68	68	68
Kompensa si	Pearson Correlation	,223	1	,470**
	Sig. (2-tailed)	,067		,000
	Sum of Squares and Cross-products	1764,750	11724,632	4892,603
	Covariance	26,340	174,995	73,024
	N	68	68	68
Situasi Kepemim pinan	Pearson Correlation	,461**	,470**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	3239,250	4892,603	9261,691
	Covariance	48,347	73,024	138,234
	N	68	68	68

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

Berdasarkan data dalam tabel 4.9, didapat nilai korelasi yang terjadi antar dimensi dalam variabel sebagai berikut :

1. Dimensi Kompensasi dengan Iklim Kerja sebesar 0,461
2. Dimensi Situasi Kepemimpinan dengan Iklim Kerja Organisasi sebesar 0,470. Berdasarkan data di atas dapat diinterpretasikan bahwa nilai korelasi antara dimensi dalam variabel yang paling kuat adalah terjadi pada dimensi Situasi Kepemimpinan(X2)

Tabel 4.10

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1133,232	2	566,616	8,787	,000 ^b
	Residual	4191,518	65	64,485		
	Total	5324,750	67			

a. Dependent Variable: Iklim Kerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), Situasi Kepemimpinan, Kompensasi

Hasil uji Signifikansi Simultan digunakan untuk mengetahui apakah koefisien korelasi itu dapat di generalisasikan maka dilakukan uji signifikansi. Hasil Uji signifikansi ditunjukkan dalam tabel diatas.

Hasil uji signifikansi simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 8,787 harga ini kemudian di konsultasikan dengan tabel F, dengan taraf signifikansi 0,05 dan jumlah data 68, hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,982

Karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel $8,787 > 3,982$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu : “terdapat pengaruh bersama positif signifikan Kompensasi (X1) dan Situasi Kepemimpinan (X2) dengan Iklim Kerja Organisasi (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan korelasi dimensi antara variabel maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan Kompensasi dengan Iklim Kerja Organisasi. Korelasi sangat kuat terdapat pada jenis kompensasi yang diberikan.
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif signifikan Situasi Kepemimpinan dengan Iklim Kerja Organisasi. Korelasi sangat Kuat adalah terdapat pada dimensi Hubungan pemimpin dengan anggota.
3. Secara Simultan Terdapat pengaruh bersama positif signifikan Kompensasi dan Situasi Kepemimpinan dengan Iklim Kerja Organisasi.

Dengan demikian dimensi gaji yang diterima, jenis kompensasi yang diberikan, hubungan Kepala sekolah dengan guru merupakan dimensi-dimensi yang secara nyata turut menentukan Iklim Kerja Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Albertus Heriyanto (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia (ed.Revisi). Jakarta , Prestasi Pusaka.

Arikunto (2007) Manajemen Penelitian , Jakarta, Bhineka Cipta

Candiasa, I Made, Statistik Multivariat Disertai Aplikasi dengan SPSS, Singaraja : Unit Penerbitan IKIP Negeri Singaraja, 2003

Candiasa, I Made, Statistik Multivariat Disertai Aplikasi dengan SPSS, Singaraja : Unit Penerbitan IKIP Negeri Singaraja, 2003

Dessler Gary (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia (10 th ed). Jakarta , PT.Indeks.

Erman (2003) Evaluasi Pelajaran Matematika (Untuk Guru dan Mahasiswa) Bandung, JICA

Harianja, Marihot (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Karyawan, Jakarta, PT. Grasindo

Hasibuan, H. Melayu (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia (ed .Revisi). Jakarta , PT. Bumi Aksara

Handoko, T.Hari (1987) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Yokyakarta, BPFE –Yokyakarta

Jonathan Sarwono (2012) IBM SPSS Advance Statistic, Yokyakarta, Penerbit ANDI

Mangkunegara, Anwar Prabu (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.

Sinambela, Lijan Poltak (2012) Kenerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yokyakarta, PT. Graha Ilmu.

Sugiyono (2013) Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif) Bandung , PT. Alfabeta

Sugiyono (2010) Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif) Bandung , PT. Alfabeta

Sugiyono (2013) Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif) Bandung , PT. Alfabeta

Sukma dinata, Nana saodih (2007) Metode Penelitian Pendidikan . Bandung , PT. Remaja Rosdakarya

Trihendradi, C (2007 Memecahkan Kasus Statistik : Deskriptif, parametrik dan Non-Parametrik dengan SPSS 12. Penerbit ANDI. Yokyakarta

Widianto Joko (2012) SPSS For Windows Surakarta. Badan Penerbit – FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta.