

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai SD Negeri Kecamatan Sanga Desa Musi Banyuasin

Tri Sinarti

Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang

E-mail: trisinarti1976@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai SD Negeri kecamatan Sanga Desa Musi Banyuasin. Rumusan masalah apakah terdapat pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai? Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dari jawaban 95 responden. Model analisis yang digunakan regresi linear berganda dan melalui pengujian instrumen validitas dan reliabilitas. Uji karakteristik data yaitu uji normalitas dan uji model terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil pengujian regresi linear berganda untuk uji F menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,002. Variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 0,012 dan kompensasi juga berpengaruh signifikan sebesar 0,047 terhadap kinerja pegawai SD Negeri kecamatan Sanga Desa Musi Banyuasin. Adanya kesesuaian teori antar variabel dalam penelitian ini dan mendukung penelitian terdahulu. Peningkatan dan penurunan iklim organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : iklim organisasi, kompensasi, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational climate and compensation on the performance of public elementary school staff in Sanga sub-district, Musi Banyuasin village. The problem formulation is whether there is an influence on the organizational climate and compensation for employee performance? The data used in this study are primary data from the answers of 95 respondents. The analysis model used multiple linear regression and through testing the instruments of validity and reliability. Characteristic test data that is normality test and model test consist of multicollinearity test and heteroskedasticity test. The results of multiple linear regressions testing for F test shows that there is a positive and significant influence on the organizational climate and compensation for performance of 0.002. Organizational climate variables have a significant effect on performance of 0.012 and compensation also has a significant effect of 0.047 on the performance of public elementary school staff in Sanga sub-district, Musi Banyuasin village. There is a suitability of theories between variables in this study and supports previous research. Increased and decreased organizational climate and compensation for employee performance.

Keywords : organizational climate, compensation, employee performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bekal yang diberikan orang tua, guru dan pemerintah dalam mewujudkan cita-cita penerus bangsa, untuk itu pendidikan pada sebuah haruslah memiliki kualitas yang tinggi. Pendidikan yang ditempuh siswa pada suatu sekolah sangat dipengaruhi oleh kinerja orang-orang yang mengendalikan sekolah tersebut. Pegawai pada sebuah sekolah cenderung diabaikan untuk dianalisis lebih dalam kinerjanya padahal pegawai juga berperan penting dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Selain guru profesional pegawai pada sebuah sekolah juga dituntut harus memiliki kinerja yang tinggi agar dapat membantu guru mewujudkan tujuan utama pembelajaran.

Salah satu permasalahan yang perlu dianalisis mendalam dalam suatu sekolah adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai sering menjadi sorotan kepala sekolah, guru dan siswa khususnya kapasitas membantu sarana dan prasarana kebutuhan intelektual generasi penerus. Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan tujuan yang harus dilakukan secara terprogram, dan terencana dalam pengembangan pendidikan. Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja menekankan pada apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau manfaat yang keluar (Moeheriono, 2012). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Dalam peningkatan kinerja, seorang pegawai harus memiliki tingkat pendidikan yang baik dan keahlian yang memadai dengan bidangnya. Pegawai sebuah sekolah akan menjadi sahabat bagi siswa ketika mereka menggunakan fasilitas sekolah seperti ruang komputer dan ruang perpustakaan. Pegawai yang penuh keiklasan akan mampu bekerja maksimal akan memberikan bermanfaat bagi

peningkatan kualitas institusi tempatnya bekerja. Peningkatan kinerja pegawai perlu dipertimbangkan melalui peningkatan profesionalitas, supervisi pendidikan dalam bentuk motivasi dan iklim organisasi yang berpihak pada kesejahteraan pegawai, terbuka dan menekankan pada prestasi, karena tugas pegawai terkait dan juga dibuktikan dengan keberhasilan pendidikan siswa.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya iklim organisasi, diasumsikan bahwa seorang bekerja karena adanya imbalan materil dan non materil, namun yang pasti seorang bekerja menginginkan iklim yang sesuai dengan harapan mereka termasuk dalam lingkungan sekolah. Iklim organisasi dapat terwujud melalui kenyamanan, keharmonisan, keterbukaan, perhatian, dukungan, penghargaan, pendapatan yang layak dan adil dan dukungan dalam berkarya. Iklim organisasi perasaan karyawan tentang pekerjaannya, organisasi yang sukses sering memiliki iklim terbuka karena menumbuhkan energi kreatif individu dan mengambil keuntungan dari keinginan karyawan untuk berpartisipasi. Kajian tentang iklim organisasi merupakan salah satu kajian dalam upaya bagaimana seorang administrator mengembangkan pola interaksi sosial sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.

Iklim organisasi sebagai kondisi kerja yang bersifat fisik dan psikis dari lingkungan kerja yang turut berpengaruh terhadap perilaku dan yang menjadi faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian setiap pemimpin dalam organisasi (Siagian S.P, 2002). Menurut Brief ada empat faktor yang mendukung iklim sekolah, yaitu lingkungan fisik yang mendukung dan kondusif untuk pembelajaran. Lingkungan sosial yang mendorong komunikasi dan interaksi. Lingkungan afektif yang mendorong rasa kepemilikan dan rasa percaya diri dan lingkungan akademik yang mendorong belajar dan pemenuhan diri. (Cepi, 2015).

Selain ke empat lingkungan di atas iklim organisasi juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal, strategi organisasi, pengaturan organisasi, kekuatan sejarah dan kepemimpinan.

Selain iklim organisasi, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi/penghasilan. Kompensasi sangat penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan, keluarga dan masyarakat. Kompensasi semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung dan barang tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Siagian (2008) mengartikan kompensasi sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan pada organisasi.

Kompensasi kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan pegawai, dan mempunyai dua komponen yaitu ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus serta ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan. Pemberian kompensasi bertujuan untuk (a) ikatan kerja sama, (b) kepuasan kerja, (c) pengadaan efektif, (d) motivasi, (e) stabilitas karyawan, (f) disiplin, (g) pengaruh serikat buruh dan (h) pengaruh pemerintah (Hasibuan, 2012).

Hasil observasi sementara peneliti terhadap kinerja pegawai di SD Negeri kecamatan Sanga Desa dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi di SD Negeri kecamatan Sanga Desa belum berjalan dengan baik dapat dilihat dari rasa nyaman pegawai dalam bekerja, belum terciptanya keharmonisan antar pegawai, dan

keterbukaan dalam bekerja serta perhatian, dukungan, penghargaan, pendapatan yang layak dan adil dari kepala sekolah. Disamping itu bentuk dukungan dalam berkarya sepertinya hanya diperuntukkan bagi guru dan pegawai dianggap sebagai tenaga pelengkap.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) sangat penting dimiliki seorang pegawai, prestasi kerja pegawai dapat diukur melalui kinerja. Menurut Uno (2011) kinerja guru adalah hasil yang dicapai secara optimal seorang guru dalam kegiatan mengajarnya. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar itu merupakan kinerja guru. (p. 71). Istilah *performance* sering diartikan sebagai kinerja dan prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung (Rivai, 2011. p. 604). Dipertegas Wibowo (2008) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. (p.7). Selanjutnya menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (p.67). Pendapat lainnya dipertegas Handoko (2009), kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (p. 201).

Dalam mengukur kinerja guru diperlukan adanya indikator, menurut Uno (2011) indikator kinerja guru terbagi atas lima dimensi yaitu:

- 1) Kualitas Kerja, kinerja guru dapat dilihat dari cara mengajar dan prestasi yang diperoleh siswa.
- 2) Kecepatan/Ketepatan Kerja, merupakan indikator kinerja seorang guru melaksanakan tugasnya.
- 3) Inisiatif dalam Kerja, selain hasil kerja dan ketepatan kerja inisiatif untuk menghasilkan hal-hal baru juga merupakan kinerja.
- 4) Kemampuan Kerja, kemampuan menggunakan berbagai metode pembelajaran dan memahami fungsi guru.
- 5) Komunikasi, menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk perkembangan pendidikan. (p.71).

Iklim Organisasi

Istilah iklim organisasi pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an dikenal dengan iklim psikologi yang kemudian berkembang dan dipakai oleh para ahli selanjutnya. Menurut Plunkett dkk (2010) iklim organisasi adalah perasaan karyawan tentang pekerjaannya. Organisasi yang sukses sering memiliki iklim terbuka karena menumbuhkan energi kreatif individu dan mengambil keuntungan dari keinginan karyawan untuk berpartisipasi. (p. 135).

Pendapat lain dinyatakan Wirawan (2008) bahwa iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik. (p.121). Berdasarkan definisi diatas Wirawan (2008) menyebutkan aspek-aspek dari iklim organisasi yang mengandung karakteristik tertentu yaitu:

- 1) Iklim organisasi berkaitan dengan unit besar yang mengandung ciri karakteristik tertentu.
- 2) Iklim organisasi lebih mendeskripsikan suatu unit organisasi daripada menilainya.
- 3) Iklim organisasi berasal dari praktik organisasi.
- 4) Iklim organisasi mempengaruhi perilaku dan sikap anggota. (p. 121).

Iklim organisasi memiliki dimensi, menurut Muhammad (2011) dimensi iklim organisasi terdiri atas hal-hal berikut:

- 1) Rasa tanggung jawab
- 2) Standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan
- 3) Penghargaan atau reward
- 4) Rasa persaudaraan
- 5) Semangat tim. (p. 83).

Dalam suatu organisasi iklim organisasi tidak serta merta terbentuk dengan sendirinya, Muhammad (2011) menyatakan terdapat indikator indikator yang berperan mempengaruhi pembentukan iklim organisasi:

- 1) Struktur, struktur berkaitan dengan tugas menunjukkan derajat sampai sejauh mana penyelesaian tugas-tugas dilakukan dengan suatu metode tertentu. Juga memberikan kejelasan kepada pegawai bahwa sesuatu pekerjaan dan tugas dapat dikoordinir dengan baik dan tujuan dirumuskan secara jelas.
- 2) Tanggung jawab, menunjukkan derajat bahwa pegawai dapat mengambil keputusan dan memecahkan persoalan tanpa harus bertanya kepada atasan. Tanggung jawab yang tinggi dapat meningkatkan kinerja.
- 3) Penghargaan, menunjukkan derajat para pekerja bahwa mereka dihargai dan mendapat imbalan untuk pekerjaan yang baik dari pada mereka diabaikan, dikritik atau dihukum jika sesuatu dilaksanakan secara salah.
- 4) Risiko, risiko dalam pengambilan keputusan akan mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai karena semua pekerjaan berdasarkan kebijakan pimpinan organisasi dan besar kecilnya resiko yang akan terjadi akibat penerapan kebijakan tersebut akan mempengaruhi kinerja.
- 5) Kehangatan/ keramahan, perlakuan atau perhatian yang baik dari pimpinan pada saat melaksanakan pekerjaannya, maka pegawai merasa mendapatkan perlindungan dan pengayonan sehingga pegawai akan merasakan pula untuk berupaya memaksimalkan kinerjanya.
- 6) Dukungan, dukungan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja pegawai akan terpacu untuk lebih baik. Dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja

sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar pekerja di dalam lingkungan kerja.

- 7) Standar, kualitas merupakan tantangan bagi semua pegawai untuk melaksanakannya dengan menetapkan standar tersebut kinerja pegawai harus dapat menyesuaikan dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi.
- 8) Konflik, persaingan antar pegawai dalam satu organisasi dalam rangka mencari kemenangan atau keuntungan masing-masing dapat menimbulkan konflik internal, sehingga akan merugikan organisasi karena prestasi yang diraih oleh pegawai tidak maksimal. Konflik ini menimbulkan tekanan-tekanan dalam organisasi, menimbulkan rasa tidak aman dan berperasaan cemas pada sebagian dari anggotanya (p.101).

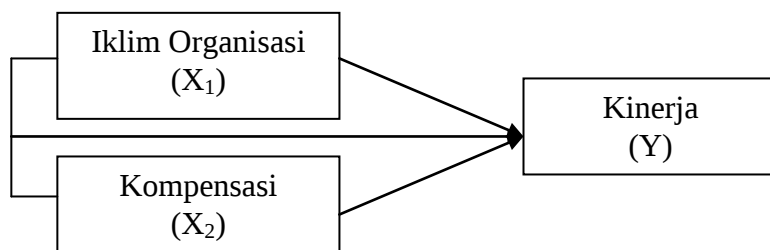
Kompensasi

Siagian (2008) mengartikan kompensasi sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan pada organisasi. Kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran kerja mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. (Handoko, 2011). Kompensasi kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan pegawai, dan mempunyai dua komponen yaitu ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus serta ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang

liburan. Pemberian kompensasi bertujuan untuk (a) ikatan kerja sama, (b) kepuasan kerja, (c) pengadaan efektif, (d) motivasi, (e) stabilitas karyawan, (f) disiplin, (g) pengaruh serikat buruh dan (h) pengaruh pemerintah (Hasibuan, 2012).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen dan variabel dependen serta dilengkapi dengan hipotesis. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Seluruh pegawai pada SD Negeri kecamatan Sanga Desa berjumlah 95 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi kurang dari 100 diambil semua, sedangkan bila lebih dari 100 dapat diambil antara 10% - 15% atau 20%-25% lebih, setidaknya tergantung dari kemampuan peneliti. Mengingat besar populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka seluruh responden dalam ini yang berjumlah 95 orang dijadikan sampel. Metode penarikan sampel pada penelitian ini adalah *Non probability sampling* dengan tipe *sampling jenuh* yaitu tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Desain penelitian menggambarkan hubungan kausal variabel iklim organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) seperti di bawah ini:



Model analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

X_1 = Iklim Organisasi

X_2 = Kompensasi

Y = Kinerja pegawai

e = error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk butir pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel iklim organisasi dan kompensasi serta kinerja menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,361 untuk sampel pengujian $n=30$ artinya semua data yang tersebar melalui angket dinyatakan valid. Untuk nilai reliabel masing-masing variabel diperoleh nilai > nilai standar 0,7 maka semua data variabel penelitian dinyatakan reliabel. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah suatu distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil pengujian dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

		Iklim		
		Organisasi	Kompensasi	Kinerja
N		95	95	95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2,8853	2,8092	2,9645
	Std. Deviation	0,49164	0,54234	0,46208
Most Extreme Differences	Absolute	0,058	0,087	0,052
	Positive	0,047	0,087	0,030
	Negative	-0,058	-0,052	-0,052
Kolmogorov-Smirnov Z		0,568	0,847	0,506
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,904	0,469	0,960

Hasil pengujian normalitas dengan *test of normality Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* > 0,05 artinya semua data terdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,383	0,399	
	Iklim Organisasi	0,234	0,091	0,249
	Kompensasi	0,151	0,083	0,193

Hasil perhitungan untuk uji multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* variabel iklim organisasi sebesar $0,992 > 0,10$; dan variabel kompensasi sebesar $0,995 > 0,10$. Nilai VIF variabel iklim organisasi sebesar $1,008 < 10$ dan nilai variabel kompensasi sebesar $1,005 < 10$. Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan data-data dalam penelitian ini tidak terdeteksi mengandung multikolinearitas.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel iklim organisasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai, hasil penghitungan dapat di lihat pada Tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Hipotesis Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,994	3	0,998	5,319	0,002 ^a
	Residual	17,076	91	0,188		
	Total	20,071	94			

Dari hasil penghitungan regresi linear berganda diperoleh nilai F hitung (17,655) atau sig F (0,002) < Sig α (0,05) maka H_0 ditolak artinya iklim organisasi dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan untuk uji t atau uji koefisien regresi dapat di lihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Hipotesis Uji Koefisien Regresi

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,466	0,001
Iklim Organisasi	2,564	0,012
Kompensasi	1,990	0,047

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien regresi pada Tabel 4 variabel iklim organisasi diperoleh nilai sig t sebesar 0,012 < sig α (0,05), maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja. Variabel kompensasi diperoleh nilai sig t sebesar 0,047 < sig α (0,05), maka H_0 ditolak artinya kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji koefisien variabel iklim organisasi diperoleh nilai signifikan t (0,012) < signifikan α (0,05). Menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel kompensasi diperoleh nilai signifikan t (0,047) < signifikan α (0,05) Menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai SD Negeri di Sanga desa, dapat diterima.

Sejalan dengan teori kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor yaitu motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap keperibadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan psikologis (Rivai, 2011.p. 556). iklim organisasi menurut Wirawan (2008) Iklim organisasi adalah perasaan guru tentang pekerjaannya. Organisasi yang sukses sering memiliki iklim terbuka karena

menumbuhkan energi kreatif individu dan mengambil keuntungan dari keinginan karyawan untuk berpartisipasi. Iklim organisasi merupakan suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik.

Dari jawaban responden secara umum iklim organisasi SD Negeri kecamatan Sanga Desa sudah cukup baik namun masih terdapat beberapa permasalahan yang harus di analisis lebih lanjut. Dapat di lihat dari tanggapan responden yang menyatakan ketidaksetujuan di atas 50%. responden menyatakan pegawai belum jelas menguasai pedoman pekerjaan, akibatnya pegawai bekerja tidak dapat menghasilkan pekerjaan baik. Solusi bagi permasalahan tersebut kepala sekolah hendaknya secara berkala memberikan pengarahan terhadap pegawai mengenai pedoman kerja yang ada. Responden menyatakan pegawai belum memahami skala prioritas pekerjaan yang harus di selesaikan, hal ini berimbas pada sering terlambatnya pegawai

menyelesaikan pekerjaan. Solusi untuk masalah ini hendaknya pegawai melakukan penjadwalan atas tugas-tugas yang ada, agar tahu tugas prioritas diselesaikan. Responden menyatakan pegawai tidak dapat menyampaikan ide-ide yang dimiliki. Hal tersebut mengakibatkan setiap permasalahan yang timbul lamban penyelesaiannya, karena kepala sekolah bekerja tanpa bantuan pemikiran dari para pegawai.

Tanggapan responden atas pertanyaan terkait indikator variabel kompensasi menunjukkan ketidaksetujuan yang cukup dominan $> 60\%$. Pegawai merasa pemberian kompensasi dan imbalan atas pekerjaan mereka belum sesuai dengan beban kerja pegawai. Kewajiban jam hadir disekolah harus lebih awal dari guru, siswa dan kepala sekolah, karena guru harus mempersiapkan semua keperluan pembelajaran di sekolah. Pegawai perpustakaan, pegawai bagian tata usaha dan pegawai bagian sarana dan prasarana. Jika siswa libur guru bisa tidak hadir karena tidak ada jam mengajar sedangkan pegawai diwajibkan tetap hadir 6 hari dalam seminggu sesuai dengan jam sekolah. Hal ini membuat guru merasa tidak merasa tersesuaikan antara yang diperoleh dengan yang diberikan. 95 orang pegawai di SD Negeri kecamatan Sanga Desa 90% masih berstatus pegawai honor, hal ini tentunya sangat berpengaruh dengan besarnya tingkat penghasilan. Gaji yang diberikan tidak rutin terkadang 3 bulan sekali. Hal ini membuat pegawai banyak bekerja sambilan dengan berdagang, ngojek dan bertani, tentunya faktor di atas sangat berpengaruh terhadap kinerjanya sebagai pegawai.

Permasalahan terkait iklim organisasi kompensasi hendaknya diatasi dengan cara menciptakan rasa nyaman dan tenang bagi pegawai ketika berada di sekolah. Adanya pengakuan atas keberadaan pegawai dapat menciptakan iklim terbuka bagi pegawai dan pimpinan dalam menyampaikan ide dan masukan, sehingga pembagian tugas

dan skala prioritas pekerjaan yang harus diselesaikan juga dapat dijelaskan pada pertemuan rutin tersebut. Sekolah harusnya menganggarkan biaya untuk pemberian gaji bagi pegawai & memberikan secara rutin tiap bulan agar pegawai merasa puas dan betah bekerja, yang tentunya lama kelamaan dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Variabel iklim organisasi diperoleh nilai signifikan $t(0,012) < \text{signifikan } \alpha(0,05)$. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel kompensasi diperoleh nilai signifikan $t(0,047) < \text{signifikan } \alpha(0,05)$ Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Saran

Hendaknya permasalahan terkait iklim organisasi dan kompensasi diatasi dengan cara menciptakan rasa nyaman dan tenang bagi pegawai ketika berada di sekolah. Berikan pengakuan atas keberadaan pegawai dapat menciptakan iklim terbuka bagi pegawai dan pimpinan dalam menyampaikan ide dan masukan, sehingga pembagian tugas dan skala prioritas pekerjaan yang harus diselesaikan juga dapat dijelaskan pada pertemuan rutin tersebut. Sekolah harusnya menganggarkan biaya untuk pemberian gaji yang sesuai bagi pegawai. Sebaiknya diberikan secara rutin tiap bulan agar pegawai merasa puas dan bertanggung jawab dalam bekerja, yang tentunya lama kelamaan dapat meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan ke-15. Bandung: Rineka Cipta.
- Cepi, Triatna. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke-11*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhamad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi. Edisi 3*. Bandung. Indonesia: Bumi Aksara.
- Plunkett, Warren R, Raymond F. dkk. 2008. *Management: Meeting and Exceeding Customer Expectation*. USA: Thomson Corporation, Ninth Edition.
- Rivai, Veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.
- Siagian, P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan VI*. Jakarta: Bumi Aksara
- Uno, B Hamzah. 2011. *Teori Kinerja dan Pengukurannya. Cetakan Pertama*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja. (Ed.3)*. Jakarta, Indonesia: RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.