

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pendamping Keluarga Harapan

Gilang Bhirawa Noraga¹, Dadang Sudirno²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STMY¹, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka²

Email : pandiga05@gmail.com¹, dsudirno@gmail.com²

Abstract

This study aims to determine the magnitude of the effect of compensation received and perceived organizational climate on the work satisfaction of companion in the Family Hope Program, besides this research also aims to determine the effect of job satisfaction on the accompanying performance of the Family Hope Program.

The method used in this study is a quantitative method using observational collection techniques, questionnaires and literature. Koesioner was distributed to 46 samples of respondents, then tested the instrument and tested the classic assumption on questionnaire results. In testing hypotheses on research variables, multiple regression analysis and simple regression analysis were used.

The results of the study show that there is a partial and positive effect of compensation and organizational climate on job satisfaction, then it is known simultaneously that compensation and organizational climate have a positive and significant effect on job satisfaction, with a strong level of relationship between compensation and organizational climate with job satisfaction. From the results of this study, it is also known that job satisfaction has a positive and significant effect on the accompanying performance of the companion, with a moderate level of relationship between job satisfaction and the accompanying performance of the Family Hope Program.

Keywords: *compensation; job satisfaction; organizational climate; and performance*

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

PENDAHULUAN

Salah satu program Kementerian sosial yang memanfaatkan pendamping sosial untuk memberikan pendampingan kepada KPM, adalah Program Keluarga Harapan (PKH). PKH adalah program bantuan sosial kondisional untuk keluarga miskin dan rentan yang telah ditetapkan sebagai keluarga penerima manfaat (KPM) yang dikenal juga dengan *Conditional Cash Transfer (CCT)* atau bantuan tunai bersyarat, sedangkan tujuan dari PKH adalah untuk meningkatkan taraf hidup keluarga penerima manfaat melalui akses layanan pendidikan, kesehatan dan kesejahteraan sosial; Mengurangi beban pengeluaran dan meningkatkan pendapatan keluarga miskin dan rentan; Menciptakan perubahan perilaku dan kemandirian keluarga penerima manfaat dalam mengakses layanan kesehatan dan pendidikan serta kesejahteraan sosial; Mengenalkan manfaat prodak dan jasa keuangan formal kepada keluarga penerima manfaat; Mengurangi kemiskinan dan kesenjangan (Permensos PKH No. 01/2018)

Secara umum tugas dari pendamping PKH adalah melakukan tugas pendampingan kepada KPM dan memastikan bahwa bantuan sosial PKH diterima KPM dengan tepat jumlah dan sarannya selain itu juga pendamping harus bisa berperan dalam peningkatan pemberdayaan masyarakat miskin. Sedangkan menurut Purwanto dalam Adnan (2014:39), pendamping PKH tidak hanya berhenti pada pendataan dan pencairan dana melainkan pendamping PKH juga memberikan inovasi-inovasi seperti membelajari warga penerima bantuan membuat kerajinan tangan. Pemberdayaan KPM ini ditujukan untuk membangun kemandirian ekonomi Keluarga Penerima Manfaat sehingga KPM dikemudian hari bisa lebih sejahtera. menurut Habibullah dalam Adnan (2014:40) pendamping Program

Keluarga Harapan Memiliki empat peran yakni : (1) peran dan keterampilan fasilitatif, (2) peran dan keterampilan edukasional, (3) peran dan keterampilan perwakilan, dan (4) peran dan keterampilan teknis.

Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Majalengka telah berjalan sejak tahun 2007 dan hingga sekarang telah memiliki SDM sebanyak 217 orang yang sebanyak 202 orang adalah pendamping PKH, dalam hal ini peran pendamping memang sangat sentral dalam menyukseskan PKH di Kabupaten Majalengka, namun dirasa kinerja pendamping belum maksimal yang disebabkan oleh kesejahteraan para pendamping yang dirasa kurang, ini terlihat dengan masih ada pendamping yang melakukan rangkap pekerjaan diluar PKH (*double job*), sehingga dalam pelaksanaan tugas pendamping kinerjanya kurang maksimal. Menurut Marwansyah (2016:229) kinerja atau unjuk kerja adalah penciptaan atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Masalah kesejahteraan erat kaitannya dengan honor yang diterima oleh pendamping, untuk meningkatkan kesejahteraan dan menghindari terjadi pendamping yang melakukan rangkap pekerjaan (*double job*) diluar PKH maka masalah honor atau kompensasi yang diterima pendamping PKH harus benar-benar menjadi perhatian baik pemerintah pusat maupun daerah, diluar honor, bantuan biaya operasional pendamping PKH di Kabupaten Majalengka juga masih jauh dari kata layak. Kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai pertukaran atas kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi menjadi hal yang ikut dipertimbangkan karyawan sebelum memilih untuk bekerja di perusahaan tersebut serta alasan karyawan tersebut

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

untuk bertahan di perusahaan tersebut. Kompensasi bisa juga menjadi semangat tersendiri bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dan tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Pendamping PKH dalam melakukan tugas pendampingan juga dipengaruhi oleh kecocokannya terhadap iklim organisasi di lingkungan kerja tempatnya bertugas. Menurut Wirawan, (2015:121), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Salah satu gejala yang amat berpengaruh pada lemahnya stabilitas suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Akibat yang ditimbulkannya terwujud dalam bentuk-bentuk yang cukup eksrim seperti mogok kerja, kelambanan kerja, serta tingkat keluarnya karyawan yang cukup tinggi. Hal itu adalah cerminan dimana kepuasan kerja tidak terakomodir secara maasif dalam sebuah organisasi. Sementara kepuasan kerja yang tinggi selalu akan lahir dari pengelolaan organisasi yang baik serta memperhatikan secara benar kebutuhan dasar karyawan. Dalam hal ini tidak saja pada pencapaian target organisasi maupun perusahaan semata akan tetapi juga perhatian penuh bagi terpenuhinya sarat-sarat keutuhan bagi kepuasan karyawan. Kepuasan kerja pendamping di Kabupaten Majalengka terlihat kurang, yang salah satunya dikarenakan oleh kebutuhan dasar pendamping kurang lengkap, seperti sarana dan prasarana kerja untuk pendukung operasional pendamping yang msaih belum lengkap.

Iklim organisasi merupakan kesatuan sifat dan perilaku dalam lingkungan organisasi yang dinilai secara langsung dan tidak langsung oleh pegawai. Kompensasi yang adil, layak dan wajar menjadi salah satu komponen pembentukan iklim organisasi yang menyenangkan. Adanya iklim organisasi yang menyenangkan bagi pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang akhirnya akan dapat membawa dampak pada kinerja pegawai tersebut.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

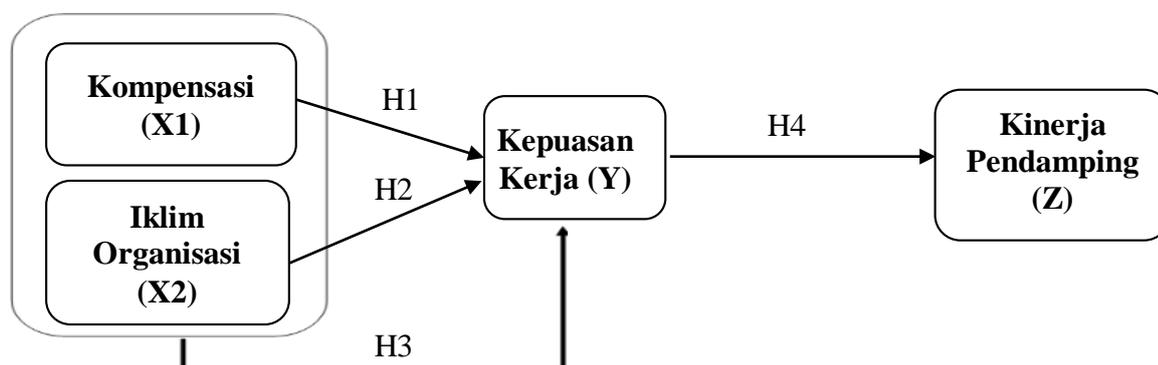
Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014: 7) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kompensasi menurut Fajar dan Heru (2010:45) adalah seluruh extrinsic rewards yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah dan gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (benefits).

Wirawan (2015) dalam bukunya yang berjudul Budaya dan Iklim organisasi mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen,dll) mengenai apa yang dan terjadi dilingkungan organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Menurut Sugiono (2015 ; 90) kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan pada **Gambar 1 :**



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono,2015:64). hipotesis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Ada pengaruh secara parsial dan positif serta signifikan dari Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Pendamping PKH di Kabupaten Majalengka.
- H2 : Ada pengaruh secara parsial dan positif serta signifikan dari Iklim Organisasi terhadap Kepuasan kerja Pendamping PKH di Kabupaten Majalengka.

H3 : Ada pengaruh secara simultan dan positif serta signifikan dari Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan kerja Pendamping PKH di Kabupaten Majalengka.

H4 : Ada pengaruh dampak positif dan signifikan dari Kepuasan Kerja Pendamping PKH terhadap Kinerja Pendamping PKH di Kabupaten Majalengka.

METODE PENELITIAN

a. Metode penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015: 8) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

b. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2016:148).. Populasi dalam penelitian ini adalah pendamping PKH di Kabupaten Majalengka yang berjumlah 202 orang pendamping.

c. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*, menurut Sugiyono (2016:85) *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Menurut Rescoe dalam Sugiyono (2012:91), salah satu cara menentukan jumlah sampel apabila akan melakukan analisa korelasi dan regresi adalah minimal sebanyak 10 kali dari jumlah variabel, dalam penelitian ini ada 4 variabel, maka jumlah sampel yang diambil adalah minimal 40, dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 46 orang pendamping.

d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan menggunakan metode *interview* (wawancara), metode kuesioner (angket), metode observasi (pengamatan), dan metode dokumentasi.

e. Operasional Variabel

Variabel Kompensasi adalah Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Handoko, 2013).

Variabel Iklim Organisasi adalah kumpulan karakteristik yang membuat lingkungan kerja organisasi berbeda dari yang lain dimana dapat mempengaruhi perilaku seorang karyawan dalam organisasi. (Saungweme, 2011).

Variabel Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:117).

Variabel Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. (Mangkunegara, 2012:67).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ (Ghozali, 2013:53). Dalam penelitian ini dengan jumlah sampel sebanyak 46 orang maka diperoleh $df = 46 - 2 = 44$, sehingga menghasilkan r_{tabel} sebesar **0,290**. Setelah melakukan perhitungan melalui Program SPSS, semua kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan *Valid*. Sebagaimana dapat dilihat pada **Tabel 1** dibawah:

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_tabel	<i>Corrected Item-Total Correlation /</i> r_hitung
Kompensasi (X1)	X1_1	0,290.	0,797
	X1_2		0,821
	X1_3		0,835
	X1_4		0,867
	X1_5		0,74
	X1_6		0,656
	X1_7		0,811
	X1_8		0,835
Iklim Organisasi (X2)	X2_1	0,290.	0,874
	X2_2		0,877
	X2_3		0,936
	X2_4		0,903
	X2_5		0,854
	X2_6		0,791
	X2_7		0,853
Kepuasan Kerja (Y)	Y_1	0,290.	0,787
	Y_2		0,847
	Y_3		0,771
	Y_4		0,703
	Y_5		0,68
	Y_6		0,868
	Y_7		0,884
	Y_8		0,823
Kinerja (Z)	Z_1	0,290.	0,843
	Z_2		0,855
	Z_3		0,9
	Z_4		0,625
	Z_5		0,891
	Z_6		0,785
	Z_7		0,757
	Z_8		0,754
	Z_9		0,829
	Z_10		0,858

Sumber : Output SPSS Versi 22.0, 2019

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan

reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2013:47). **Tabel 2** merupakan hasil dari uji reliabilitas instrument variable.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Reliabel	Keterangan
Kompensasri	0,791	0.60	Reliabel
Iklm Organisasi	0,805		Reliabel
Kepuasan Kerja	0,791		Reliabel
Kinerja	0,784		Reliabel

Sumber : Output SPSS Versi 22.0, 2019

3. Pengujian Hipotesis

Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah model untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* yaitu kompensasi (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap variabel *dependen*

yaitu kepuasan kerja (Y). Dan hasil pengujian analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada **Tabel 3** :

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	1,67	2,88	0,58	0,565
	Kompensasi_X1	0,896	0,132	0,7	0
	IklmOrganisasi_X2	0,337	0,14	0,249	0,02

a. Dependent Variable: KepuasanKerja_Y

Sumber : Output SPSS Versi 22.0, 2019

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

H1: Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja,

Dari hasil perhitungan untuk variabel X1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,781 > dari t_{tabel} 2,018 dengan signifikansi sebesar 0,000

< dari sig 0,05. Ini artinya hipotesis **H1 diterima dan H0 ditolak**, maka ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pendamping Program Keluarga Harapan di Kabupaten Majalengka.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

H2 : Pengaruh Iklim Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan untuk variabel X2 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,412 > dari t_{tabel} 2,018 dengan signifikansi sebesar 0,020 < dari sig 0,05. Ini artinya hipotesis **H2 diterima dan H0 ditolak**, maka ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pendamping Program Keluarga Harapan di Kabupaten Majalengka.

Untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan pengaruh variabel *independen* (X) terhadap variabel *dependen* (Y), digunakan analisis determinasi dan korelasi berganda. Dan besarnya persentase pengaruh semua variabel *independen* terhadap nilai variabel *dependen* dapat diketahui dari besarnya nilai *koefisien determinasi* (R^2) persamaan regresi. (Dwi Priyanto, 2012). Angka *koefisien determinasi* yang dilihat dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS versi 22 for windows ini dapat dilihat pada **tabel 4** :

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910 ^a	0,829	0,821	2,632

a. Predictors: (Constant), IklimOrganisasi_X2, Kompensasi_X1

Sumber : Output SPSS Versi 22.0, 2019

a. Koefisien Determinasi Berganda dalam penelitian ini menggunakan nilai *R square* karena variabel bebas pada penelitian ini hanya 2 sehingga digunakan nilai *R Square* dalam melakukan estimasi pengaruh dari kedua variabel bebas yang diteliti. Dari data tabel diatas diketahui untuk nilai *R Square* didapat sebesar 0,829, berarti secara bersama-sama pengaruh variable X₁ dan X₂ terhadap perubahan Y adalah sebesar 0,829 atau dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 82,9% sedangkan sisanya yaitu 17,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak

masuk diteliti dalam kerangka penelitian.

b. Sedangkan untuk nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) dapat diketahui sebesar 0,910 hal ini menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang sangat kuat antara kedua variabel bebas kompensasi dan iklim organisasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 5 merupakan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS*, untuk mengetahui hasil uji F dan membuktikan **H3**.

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Tabel 5. Hasil Uji Statistik F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1442,626	2	721,31	104,09	,000 ^b
	Residual	297,983	43	6,93		
	Total	1740,609	45			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja_Y

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi_X2, Kompensasi_X1

Sumber : Output SPSS Versi 22.0, 2019

Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} maka dapat diketahui bahwa dengan nilai F_{hitung} sebesar 104,088 > dari nilai F_{tabel} sebesar 2,827 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka dengan ini hipotesis ke **H3 diterima dan H0 ditolak** yang berarti variabel *independen* secara bersama-sama atau simultan sangat mempengaruhi variabel *dependen* secara signifikan. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh secara

simultan terhadap kepuasan kerja pendamping Program Keluarga Harapan **dapat diterima**.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk menguji dan membuktikan hipotesis ke H4 dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja memberikan dampak atau pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan. Dan hasil uji ini dapat dilihat pada **tabel 6**:

Tabel 6. Koefisien Regresi dan Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15,189	4,39		3,46	0,001
	Kepuasan Kerja_Y	0,437	0,101	0,544	4,3	0

a. Dependent Variable: Kinerja_Z

Sumber : Output SPSS Versi 22.0, 2019

Dari hasil uji t secara parsial antara variabel kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja pendamping (Z) didapat nilai t_{hitung} sebesar 4,304 > dari nilai t_{tabel} 2,018 dengan nilai Sig

sebesar 0,000 < dari nilai sig 0,05 maka dengan ini hipotesis **H4 diterima dan H0 ditolak** yang berarti Ada dampak pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja pendamping PKH (Z). Dengan ini **hipotesis ke H4 dapat diterima.**

Untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja pendamping (Z), maka peneliti menyajikan data tersebut dalam **tabel 7** :
positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Tabel. 7 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,544 ^a	0,296	0,28	4,233

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja_Y
 Sumber : Output SPSS Versi 22.0, 2019

Dari hasil **table 7** diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) variabel kepuasn kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,544 ini artinya adanya hubungan yang sedang antara variabel Y dan variabel Z dan dari hasil output pada tabel diatas pun dapat diketahui bahwa nilai koefisein determinasi R *Square* didapat nilai sebesar 0,296 yang mana ini artinya variabel Z dipengaruhi oleh variabel Y sebesar 29,6 % ,dan sisanya 70,4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan Hasil Analisa Data

Dari uji analisis statistik yang telah dilakukan oleh peneliti berdasarkan hasil jawaban responden atas pertanyaan dari masing-masing variabel penelitian. Hal ini ditunjukkan oleh hasil nilai uji t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 6,781 > dari nilai t_{tabel} sebesar 2,018 dengan nilai sig sebesar 0,000 < nilai sig 0,05. Dan nilai t_{hitung} dari variabel iklim organisasi (X2) sebesar 2,413 > dari nilai t_{tabel} sebesar 2,018 dengan nilai sig sebesar 0,020 < dari nilai sig sebesar 0,05. Maka sudah dapat dipastikan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X1) dan iklim organisasi (X2) berpengaruh

(Y) pendamping PKH di Kabupaten Majalengka. Dan dari hasil uji t ini maka hipotesis H1 dan H2 dalam penelitian ini dapat diterima.

Untuk hipotesis H3 dari hasil uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 104,088 > dari nilai F_{tabel} sebesar 2,827 dengan nilai sig sebesar 0,000 < dari nilai sig 0,05.

Hal ini membuktikan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pendamping PKH. Dan ini artinya hipotesis H3 dapat diterima. Selain itu untuk lebih menguatkan hipotesis ini dapat ditunjukkan dari hasil nilai koefisien determinasi didapat nilai R sebesar 0,910 dimana ini membuktikan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat atau variabel kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Dari hasil analisis data ini pun dapat diketahui bahwa ternyata kompensasi secara parsial lebih dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari variabel iklim organisasi.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Untuk hipotesis H4 hasil analisis data menunjukkan dari hasil uji t_{hitung} didapat nilai t_{hitung} sebesar 4,304 > dari nilai t_{tabel} sebesar 2,018 dengan nilai sig sebesar 0,000 < dari nilai 0,05. Dari hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja dari pendamping PKH tersebut. Maka dengan ini hipotesis H4 dapat diterima.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pendamping, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa keempat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya diterima. Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} . Dan secara parsial variabel kompensasi adalah variabel yang paling dominan terhadap kepuasan kerja pendamping Program Keluarga Harapan di Kabupaten Majalengka.
2. Secara parsial Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} .
3. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} . Selain itu ditunjukkan pula terdapat korelasi yang sangat kuat antara kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

pendamping Program Keluarga Harapan di Kabupaten Majalengka.

4. Kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping terbukti dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} .

Dari hasil penelitian dapat dikemukakan implikasi sebagai berikut :

1. Dengan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan iklim organisasi yang baik secara signifikan akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pendamping PKH.
2. Apabila kepuasan kerja sudah didapat oleh pendamping PKH, maka kinerja pendamping akan lebih baik dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, R. 2014. *Peran Pendamping Dalam Pemberdayaan Masyarakat Miskin Melalui Program Keluarga Harapan (PKH)*. Studi Pustaka, 1 (1). Melalui <http://skpm.ipb.ac.id>.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi.Ke-7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Undip..
- Hani Handoko. 2013. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kementrian Sosial RI. 2016. *Pedoman Umum Program Keluarga Harapan (PKH)*. Jakarta: Direktorat Jendral Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementrian Sosial RI.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Kementrian Sosial RI. 2016. *Peraturan Menteri Sosial Tentang Pendamping Sosial*. Jakarta: Mentri Sosial RI.
- Kementrian Sosial RI. 2018. *Peraturan Menteri Sosial Tentang Pendamping Sosial*. Jakarta: Mentri Sosial RI.
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Dwi. 2012. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Saungweme, R. & Gwandure, C. 2011. *Organisational Climate and Intent to Leave among Recruitment Consultant in Johannesburg, South Africa*. Journal Hum Ecol, 34 (3), 145-153.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Susantyo.B.et.al. 2018. *Optimalisasi Peran Pendamping Sosial dalam Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial*. Jakarta: Puslitbangkesos.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wulandari.D.N. 2017. *Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH) Di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Di Kelurahan Sri Meranti Kecamatan Rumbai)*. JOM Fisip Vol. 4 No. 1 – Februari 2017.