

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Iklim Organisasi

Definisi pertama kali dikemukakan oleh *Forehand and Gilmers* pada tahun 1964, menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama (Toulson & Smith, 1994:455). Pada tulisan Litwin dan Stringer, seperti dikutip Toulson dan Smith (1994:457) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada dan perilaku karyawan.

Pengelolaan SDM dipengaruhi oleh banyak hal antara lain: kualitas sumber daya manusia, sistem yang ada dalam organisasi, struktur organisasi, prosedur kerja, keterlibatan dan partisipasi karyawan serta iklim organisasi (Mahsun 2012). Wirawan (2007) menyatakan iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi, mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja anggota organisasi, dan menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi erat kaitannya dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif, sehingga tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara anggota organisasi.

Iklim organisasi adalah lingkungan didalam organisasi yang dipersepsikan secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja didalamnya, yang diasumsikan akan mempengaruhi motivasi dan perilaku. Iklim organisasi terbentuk atas komponen kenyamanan, tanggung jawab, standar, penghargaan, kejelasan, dan semangat tim kerja. Semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya semakin kurang baik iklim organisasi maka akan semakin rendah kinerjanya.

Iklim organisasi pada dasarnya mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, iklim organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik (Firmansah dan Santy, 2011). Iklim organisasi terlihat dari seberapa baik anggota organisasi diarahkan, dibangun dan dihargai oleh perusahaannya (Bianca dan Susihono, 2012). Menciptakan iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah, karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya (Sullaida, 2010).

Iklim organisasi merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan sehingga bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa (Kusmaningtyas, 2013). Cahyono & Adnyani (2014) iklim organisasi

adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Karenanya, pegawai merupakan motor penggerak utama di dalam suatu organisasi. Wursanto (2000) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan tanpa adanya unsur paksaan.

Menurut Fathoni (2006) disiplin ialah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Merupakan tindakan manajemen untuk memberikan semangat untuk pelaksanaan standar organisasi dalam hal ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan, sikap, perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik lagi (Davis, 2000).

Menurut Sinungan (2003) menyatakan bahwa disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku pegawai, kelompok dan masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan atau ditetapkan pemerintah, norma dan kaidah

yang berlaku pada masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin adalah kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang dimiliki organisasi. Artinya bila peraturan atau ketetapan dalam organisasi diabaikan maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, jika pegawai patuh terhadap ketetapan organisasi maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Siagian, 2002).

Hasibuan (2004) berpendapat kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Moukijat (1984:96) mengemukakan disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Nitisemito (1991:36) mengemukakan disiplin sebagai sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Simamora (1997) berpendapat disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah alat para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004) : disiplin retributif (retributive discipline)

yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah; disiplin korektif (corrective discipline); perspektif hak-hak individu (individual right perspective) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner; perspektif utilitarian (utilitarian perspective) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Menurut Budi Setiawan dan Waridin (2006) disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki karyawan dan harus dibudayakan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan menciptakan suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan.

Ditinjau dari perspektif organisasi maka disiplin dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku didalam organisasi tersebut yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan serta keadaan baik-baik lainnya. Tujuan semua disiplin adalah agar pegawai dapat bertingkah laku sesuai dengan yang disetujui oleh organisasi dan melakukan penyesuaian sosial dengan baik yang mematuhi semua peraturan, melakukan tindakan korektif dan efektif dalam bekerja.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu;

- 1) Kualitas kedisiplinan kerja, datang dan pulang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif;
- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi;
- 3) Kompensasi yang diperlukan berupa saran, arahan atau perbaikan;
- 4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal;
- 5) Konservasi berupa penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Menurut Singodimedjo, (2002) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Adapun indikator disiplin kerja menurut Singodimedjo, (2002), terdiri atas :

- (1) datang tepat waktu,
- (2) memberikan kontribusi pada organisasi,
- (3) saran dan arahan
- (4) waktu pulang kerja
- (5) taat pada aturan

Nitisemito (1988) berpendapat ada beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu: tujuan

pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pemimpin, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Dalam Pasal 1 ayat (1), Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan “disiplin Pegawai Negeri Sipil” adalah “kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari laranganyang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Menurut Hasibuan (2009), disiplin kerja pegawai dikatakan baik apabila memenuhi syarat antara lain:

- a. Para pegawai datang ke kantor tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.
- b. Berpakaian rapi. Berpakaian rapi juga merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena dengan berpakaian rapi suasana kerja terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja tinggi sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat.
- c. Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap ini menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yan baik, sehingga produktivitas kerja berjalan dengan lancar.

- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan. Dengan mematuhi segala peraturan yang berlaku di dalam organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis berpengaruh terhadap disiplin kerja seseorang sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan juga tinggi.
- e. Memiliki tanggung jawab yang tinggi dan berpengaruh besar terhadap disiplin kerja.

2.1.3 Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan supaya pegawai tersebut bekerja dengan segala daya upaya (Manullang, 2002). Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan (Martoyo, Susilo, 2000).

Namawi (2003:5) membagi motivasi ini dalam dua bentuk, yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi instrinsik yaitu pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat dan makna pekerjaan yang dilaksanakan. Jadi bersumber dari ketertarikan kepada pekerjaan, keinginan untuk berkembang, senang dan menikmati pekerjaan. Sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa

suatu kondisi yang mengharuskan untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah atau gaji yang tinggi, jabatan, penghargaan, persaingan dan menghindari hukuman dari atasannya.

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”. Dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu: E = ***Existence*** (kebutuhan akan eksistensi), R = ***Relatedness*** (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, dan G = ***Growth*** (kebutuhan akan pertumbuhan). Bila makna tiga istilah tersebut didalami tampak dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan Maslow dan Alderfer. Karena “*Existence*” dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua pada teori Maslow; “*Relatedness*” merupakan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan “*Growth*” maknanya sama dengan “*self actualization*” menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan jika berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori Alderfer didalami akan tampak bahwa :

1. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin t 18
pula keinginan untuk memuaskannya;
2. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi”
semakin besar jika ket...han yang lebih rendah telah dipuaskan;

3. Semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin tinggi keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Pandangan ini didasarkan kepada sifat pragmatisme oleh manusia. Karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya antara lain dengan memusatkan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dicapainya.

2.1.4 Kinerja

Kinerja menurut Flippo (1984:13) hasil yang dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Selanjutnya oleh Flippo (1984:14) seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerja sama, kepribadian, kemampuan dan ketrampilan yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

Hasibuan (2012:94) menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasar atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil penilaian dari seorang pimpinan dalam menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk melakukan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan. Pemerintah

telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tujuan utamanya untuk meningkatkan prestasi dan kinerja PNS. PP ini merupakan penyempurna dari PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS yang dianggap sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum.

Untuk PNS Prestasi Kerjanya dinilai dari 2 (dua) unsur penilaian, yaitu:

1. **SKP (Sasaran Kerja Pegawai)**, yaitu: rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS.
2. **Perilaku kerja**, yaitu: setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) terdiri atas aspek: kuantitas, kualitas, serta waktu dan biaya. Perilaku kerja meliputi 6 aspek, yaitu aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan (khusus PNS yang mempunyai jabatan struktural).

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian baik kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja

lembaga (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance) mempunyai hubungan yang erat. Jadi bila kinerja pegawai (individual performance) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (corporate performance) akan baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Yeni Widyastuti (2010) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Persepsi Iklim Organisasi Pegawai, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten”. Metode penelitian menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan jumlah sample sebanyak 33 orang dari seluruh PNS di lingkungan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Serang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh persepsi Iklim Organisasi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Percontohan Serang sudah sangat kuat dan signifikan dengan kisaran 62,9 persen sampai dengan 80,7 persen.

Rofiatun, Masturi (2011) pada jurnal Analisa Manajemen meneliti tentang “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Pada Dinas - Dinas di Kabupaten Kudus”. Sampel penelitian sebesar 110 karyawan dari 1044 PNS di Kabupaten Kudus. Menggunakan analisa Structural Equation Modelling (SEM) yang dioperasikan melalui program AMOS. Kesimpulan yang didapat adalah adanya pengaruh iklim organisasi dan kompetensi pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai dan motivasi, motivasi berpengaruh terhadap

kinerja, namun iklim organisasi dan kompetensi pegawai secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi motivasi.

Daryati, Semarang (2010) dalam penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja PNS di Instansi Pemerintah Daerah Kota Tegal” menguji hipotesanya apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi, dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai dengan menguji 127 responden sebagai sampel dari 716 pegawai dengan analisa statistik deskriptif dengan analisa regresi linier. Didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja, iklim organisasi, dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

Emmy Juliningrum, Malang (2013) pada penelitiannya “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai” dengan menggunakan kompensasi dan Disiplin Kerja sebagai variabel dependen dan motivasi sebagai variabel penghubung dan kinerja sebagai variabel dependen dengan lokasi obyek penelitian di PTHK Universitas Brawijaya. Jumlah populasi dan responden adalah semua staf baik PNS maupun Non PNS dengan teknik analisa data menggunakan *Path analysis*. Didapatkan kesimpulan bahwa kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja, sebaliknya disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Motivasi kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Kesimpulan
1	Pengaruh Stress Kerja, Iklim Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Anni Muthiah, 2012	Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari Stress Kerja, Iklim Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention ?	1. Stress Kerja 2. Iklim Organisasi 3. Kompensasi 4. Lingkungan Kerja 5. Karakteristik Pekerjaan 6. Turnover Intention 7. Kepuasan Kerja	1. Metode penelitian kuantitatif – explonatory survey 2. Regresi Linier	1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Stress Kerja, Kompensasi, dan Karakteristik Pekerjaan secara parsial Terhadap Turnover Intention 2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Iklim Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial Terhadap Turnover Intention 3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Stress Kerja, Iklim Kerja, dan Lingkungan Kerja Kompensasi, dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan Terhadap Turnover Intention
2	“Pengaruh Persepsi Iklim Organisasi Pegawai, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten” Yeni Widyastuti, 2010	Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari Persepsi Iklim Organisasi Pegawai, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	1. Persepsi Iklim Organisasi Pegawai 2. Motivasi Kerja 3. Disiplin Kerja 4. Kinerja Pegawai	Metoda penelitian menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan jumlah sample sebanyak 33 orang dari Seluruh PNS di lingkungan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh persepsi Iklim Organisasi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Percontohan Serang sudah sangat kuat dan signifikan dengan kisaran 62,9 persen sampai dengan 80,7 persen.
3	Kecerdasan Emosional, Semangat Kerja dan Lingkungan	Apakah Kecerdasan Emosional, Semangat Kerja	1. Kecerdasan Emosional 2. Semangat Kerja	1. Metode penelitian kuantitatif –	1. Kecerdasan Emosional tidak menjadi Prediktor yang signifikan

	Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja guru Melalui Kepuasan Kerja Fitri Yeni, 2012	dan Lingkungan Kerja menjadi Prediktor Terhadap Kinerja guru Melalui Kepuasan Kerja baik secara parsial dan simultan ?	3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja 5. Kepuasan Kerja	explanatory survey 2. Structural Equation Modelling (SEM)	dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja 2. Semangat Kerja menjadi Prediktor yang signifikan dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja 3. Lingkungan Kerja tidak menjadi Prediktor yang signifikan dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja 4. Kepuasan Kerja tidak menjadi Prediktor yang signifikan dengan Kinerja
4	“Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Pada Dinas Dinas Di Kabupaten Kudus” Rofiatun, Masturi, 2011	Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi dan kompetensi pegawai secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi	1. iklim organisasi 2. kompetensi pegawai 3. motivasi 4. kinerja pegawai	Analisa Structural Equation Modelling (SEM) program AMOS. Sampel sebesar 110 karyawan dari 1044 PNS di Kabupaten Kudus.	Kesimpulan yang didapat adalah adanya pengaruh iklim organisasi dan kompetensi pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai dan motivasi, motivasi berpengaruh terhadap kinerja, namun iklim organisasi dan kompetensi pegawai secara parsial tidak berpengaruh significant terhadap kinerja pegawai melalui mediasi motivasi.
5	“Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja PNS di Instansi Pemerintah Daerah Kota Tegal” Daryati, Semarang (2010)	apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi, dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai	1. Motivasi Kerja 2. Iklim Organisasi 3. Kompensasi 4. Kinerja	127 responden sebagai sampel dari 716 pegawai dengan analisa statistic deskriptif dengan analisa regresi linier.	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja, iklim organisasi, dan kompensasi baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.
6	“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerjaterhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai”	Apakah terdapat Pengaruh langsung antara Kompensasi, Disiplin Kerjaterhadap Motivasi Kerja	1. Kompensasi, 2. isiplin Kerja 3. Motivasi Kerja 4. Kinerja Pegawai	lokasi obyek penelitian di PTHK Universitas Brawijaya. populasi dan responden adalah semua staf baik	Didapatkan kesimpulan bahwa kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja, sebaliknya Disiplin

	Emmy Juliningrum, Malang (2013)	dan Kinerja Pegawai”		PNS maupun Non dengan teknik analisa data menggunakan Path analysis.	Kerjaberpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Motivasi kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.
--	--	----------------------	--	--	--

Sumber : Peneliti (2018)

