

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA WARTAWAN HARIAN DI
IKATAN WARTAWAN ONLINE (IWO) MEDAN**

TESIS

OLEH

ANNA PUTRI AULIA

NPM. 241804098



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)31/7/26

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PENGESAHAN

**Judul : Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja
Wartawan Harian di Ikatan Wartawan Online (IWO) Medan)**
Nama : Anna Putri Aulia
NPM : 241804098

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Risydah Fadilah, M.Psi, Psikolog

Dr. M. Fadli Nugraha, M.Psi

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**

Direktur



Dr. Salamiah Sari Dewi, M.Psi

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Anna Putri Aulia

NPM : 241804098

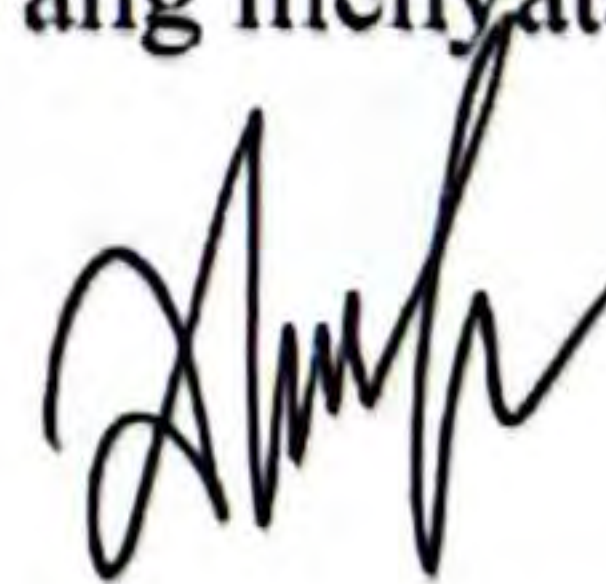
Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Pascasarjana

Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Wartawan Harian di Ikatan Wartawan Online (IWO) Medan**). Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 13 April 2026
Yang menyatakan



Anna Putri Aulia
241804098

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur tak lupa peneliti hadirkan dalam hati, karena hanya Tuhan lah peneliti dapat menyelesaikan proposal tesis ini dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Wartawan Harian di Ikatan Wartawan Online (IWO) Medan”. Penyusunan tesis ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi penyempurnaan karya ilmiah ini di masa mendatang. Proses penyusunan tesis ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, serta bantuan berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Untuk itu, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini, khususnya psikologi pendidikan dan organisasi, maupun bagi pengelolaan lembaga pendidikan pesantren di masa yang akan datang. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc.
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, M.S.
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area, Dr. Salmiah Sari Dewi, M.Psi.

4. Dosen Pembimbing I, Dr. Risydah Fadilah, M.Psi., Psikolog, dan Dosen Pembimbing II, Dr. M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi, yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan berharga selama proses penelitian dan penulisan tesis ini.
5. Seluruh Dosen Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area, yang telah memberikan ilmu, bimbingan, serta motivasi yang sangat bermanfaat selama masa studi.
6. Kepada Mama, Ayah dan Adik tercinta yang tak henti-hentinya memberikan kasih, sayang dan dukungan yang penuh kepada penulis sehingga mendorong penulis menjadi pribadi yang penuh hal baik setiap harinya.

Penulis memohon maaf atas semua kesalahan yang pernah dilakukan baik dalam penulisan skripsi ataupun selama proses perkuliahan berlangsung. Semoga skripsi ini memberikan manfaat dan mendorong penelitian-penelitian berikutnya.

Medan, 13 April 2026

Anna Putri Aulia

241804098

ABSTRAK

AULIA, ANNA PUTRI. PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA WARTAWAN HARIAN DI IKATAN WARTAWAN ONLINE (IWO) MEDAN. PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROGRAM PASCASARJANA. 2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja wartawan harian pada Ikatan Wartawan Online (IWO) di Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 152 wartawan dan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi, yaitu 152 wartawan harian yang tergabung dalam Ikatan Wartawan Online (IWO). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 21,242 dan nilai t tabel sebesar 1,976. Nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil daripada nilai α sebesar 0,025. Hal ini berarti bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja wartawan, sehingga hipotesis pertama diterima. Pengaruh signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 7,301 dan nilai t tabel sebesar 1,976. Nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil daripada nilai α sebesar 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja wartawan. Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara iklim organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,630 dengan nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,050$, yang berarti bahwa sebesar 63,0% variasi motivasi kerja wartawan dipengaruhi oleh iklim organisasi dan kompensasi. Temuan ini diperkuat oleh hasil uji F , di mana nilai F hitung sebesar 992,749 lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 3,06, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$.

Kata kunci: Iklim Organisasi; Kompensasi; Motivasi Kerja; Wartawan

ABSTRACT

AULIA, ANNA PUTRI. THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND COMPENSATION ON THE WORK MOTIVATION OF DAILY JOURNALISTS AT THE IKATAN WARTAWAN ONLINE (IWO) MEDAN. MASTER OF PSYCHOLOGY STUDY PROGRAM, POSTGRADUATE PROGRAM. 2026

The study was to determine the effect of organizational climate and compensation on the work motivation of daily journalists at the Online Journalists Association (IWO) in Medan. This research used a quantitative method, with a population of 152 journalists and a sample of the entire population, namely 152 daily journalists at the Online Journalists Association (IWO). The researcher used a total sampling technique. The results showed a significant influence between organizational climate and work motivation, as seen from the calculated t-value of 21.242 and the t-table of 1.976. The significance value was 0.000, or less than the alpha value of 0.025. This means that the organizational climate variable significantly influences journalists' work motivation, or the first hypothesis is accepted. The significant influence of compensation on work motivation is demonstrated by the calculated t-value of 7.301 and the t-table value of 1.976. A significance level of 0.000 is lower than the alpha value of 0.025. This indicates that compensation significantly influences employee work motivation. The first hypothesis is accepted, and there is a significant positive influence between organizational climate and compensation on work motivation, as seen from the coefficient of determination (R^2) of 0.630 with $p = 0.000 < 0.050$, indicating a 63.0% contribution of organizational climate and compensation to work motivation. These results are supported by the F-test, where the calculated F-value is greater than the F-table value, which is 992.749, and the F-table value is 3.06, with a significance level of $0.000 < 0.050$.

Keywords: Organizational Climate; Compensation; Work Motivation; Journalists

DAFTAR ISI

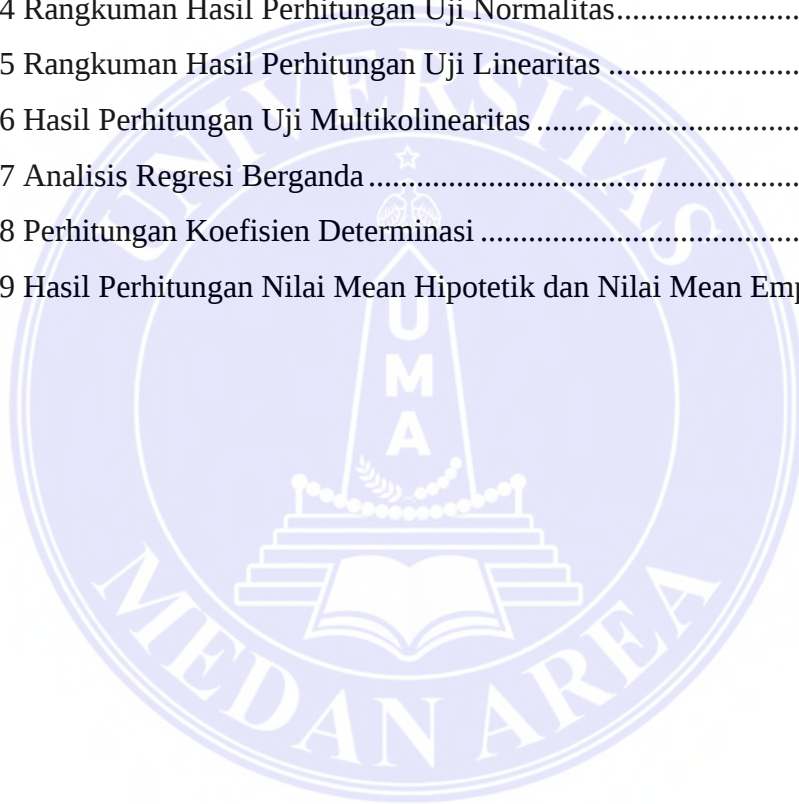
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I - PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Hipotesis	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.5.2 Manfaat Praktis	9
BAB II - TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Motivasi Kerja	11
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	11
2.1.2 Aspek-aspek Motivasi Kerja.....	12
2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	18
2.2 Iklim organisasi	20
2.2.1 Pengertian Iklim organisasi	20
2.2.2 Aspek-aspek Iklim organisasi	21
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Iklim organisasi	27
2.3 Kompensasi	28

2.3.1 Pengertian Kompensasi.....	28
2.3.2 Aspek-aspek Kompensasi	29
2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	32
2.4 Kerangka Berpikir	35
2.4.1 Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Motivasi Kerja	35
2.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja	36
2.4.3 Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja.....	37
2.5 Kerangka Konseptual	38
BAB III - METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.2 Metode Penelitian.....	39
3.2.1 Desain Penelitian	39
3.2.2 Identifikasi Variabel	40
3.3 Definisi Operasional Variabel	40
3.3.1 Iklim organisasi.....	41
3.3.2 Kompensasi.....	41
3.3.3 Motivasi Kerja	41
3.4 Teknik Analisis Data	41
3.5 Alat Ukur Penelitian.....	44
3.5.1 Alat Ukur Motivasi Kerja	44
3.5.2 Alat Ukur Iklim Organisasi.....	45
3.5.3 Alat Ukur Kompensasi.....	45
3.6 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel	46
3.6.1 Populasi.....	46
3.6.2 Sampel	47
3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel	47
3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Alat Ukur	48
3.7.1 Uji Validitas Alat Ukur.....	48
3.7.2 Uji Reliabilitas Alat Ukur	49
3.8 Prosedur Kerja.....	50

3.8.1 Tahap Persiapan.....	50
3.8.2 Tahap Pelaksanaan.....	51
3.8.3 Tahap Pengolahan Data	51
BAB IV - HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Hasil Penelitian.....	52
4.1.1 Uji Validitas Alat Ukur.....	52
4.1.2 Uji Reliabilitas	54
4.1.3 Uji Asumsi	55
4.1.4 Hasil Analisis Regresi Berganda	58
4.1.5 Uji Hipotesis	60
4.1.6 Koefisien Determinasi (R^2).....	61
4.1.7 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	62
4.2 Pembahasan	65
4.2.1 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja.....	66
4.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja.....	67
4.2.3 Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja	68
BAB V - SIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Simpulan.....	70
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian	39
Tabel 3.2 Populasi	47
Tabel 4.1 Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Validitas	52
Tabel 4.2 Skala Iklim Organisasi Setelah Uji Validitas.....	53
Tabel 4.3 Skala Kompensasi Setelah Uji Validitas.....	54
Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas	56
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4.7 Analisis Regresi Berganda	59
Tabel 4.8 Perhitungan Koefisien Determinasi	62
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Nilai Mean Hipotetik dan Nilai Mean Empirik.....	64



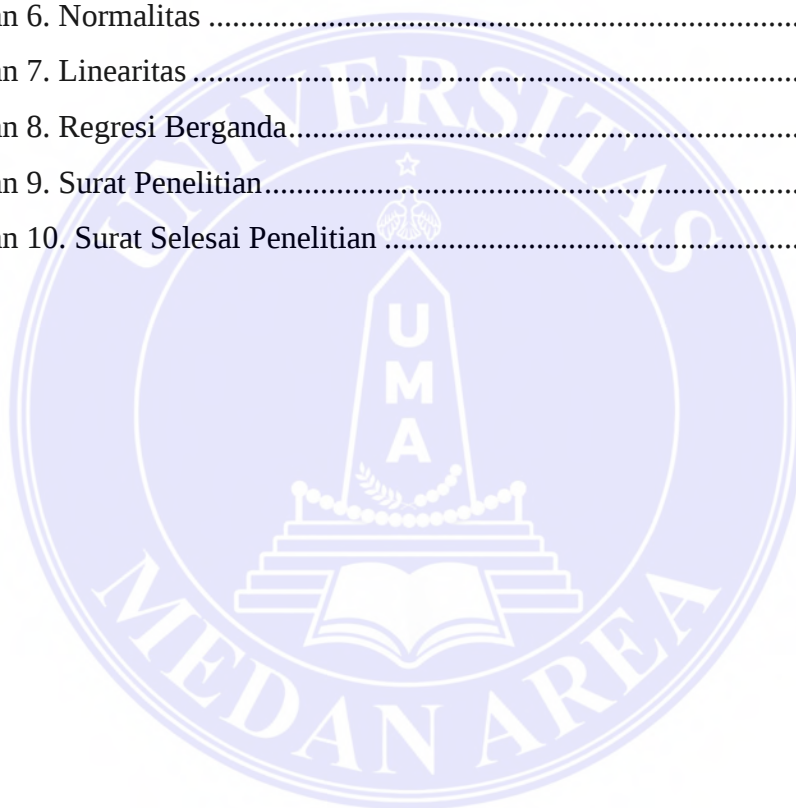
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas	58
Gambar 4.2 Kurva Normal Variabel Iklim organisasi	64
Gambar 4.3 Kurva Normal Variabel Kompensasi	65
Gambar 4.4 Kurva Normal Variabel Motivasi kerja.....	65



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Mentah	76
Lampiran 2. Alat Ukur	102
Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja.....	108
Lampiran 4. Validitas dan Realibilitas Iklim Organisasi	110
Lampiran 5. Validitas dan Realibilitas Kompensasi	113
Lampiran 6. Normalitas	115
Lampiran 7. Linearitas	116
Lampiran 8. Regresi Berganda.....	118
Lampiran 9. Surat Penelitian.....	120
Lampiran 10. Surat Selesai Penelitian	121



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era kemajuan globalisasi, berita-berita disiarkan dan dibaca setiap harinya melalui televisi, koran, majalah maupun *smartphone* kini semakin pesat diikuti dengan berkembangnya teknologi media massa. Wartawan adalah sosok dibalik berita yang terbit setiap harinya, wartawan memiliki tanggungjawab untuk meliput setiap kejadian yang kemudian merangkumnya dengan keahlian jurnalistik yang dimilikinya hingga terbentuk sebuah berita yang dapat diterima dan dibaca oleh masyarakat.

Adapun tugas utama dari seorang wartawan tidak hanya sekadar pencatat peristiwa. Wartawan merupakan mata dan telinga publik yang bergerak di lapangan untuk mencari kebenaran, merangkai fakta, dan menyampaikannya dengan jujur. Dalam setiap liputan, wartawan memikul tanggung jawab besar seperti memastikan informasi yang sampai ke masyarakat bukan sekadar kabar burung, tetapi berita yang bisa dipercaya.

Namun nyatanya saat ini siapa saja bisa menjadi wartawan hanya dengan menyebarkan berita, sehingga hal ini membuat kinerja wartawan tidak dibutuhkan lagi pada beberapa waktu dan berdampak pada kualitas serta hasil liputan dari wartawan yang pula mempengaruhi motivasi kerja pada wartawan. Wartawan yang terlatih, yang bekerja dengan kode etik dan standar profesionalisme menjadi semakin urgen karena melalui jurnalisme yang bertanggung jawab masyarakat bisa mendapatkan informasi yang mencerahkan bukan yang menyesatkan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 1999, Tentang Pers, istilah pers berarti lembaga sosial dan wahana komunikasi massa yang melaksanakan kegiatan jurnalistik meliputi, mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi baik dalam bentuk tulisan, suara, gambar, suara dan gambar, serta data dan grafik maupun dalam bentuk lainnya dengan menggunakan media cetak, media elektronik dan segala jenis saluran tersedia. Perkembangan pers dapat dilihat proses dari tahun ke tahun dengan adanya perkembangan media massa berupa media online dan adapun yang meliput atau melaporkan hal-hal tersebut dilakukan oleh wartawan online dengan dibantu oleh organisasi online professional.

Ikatan Wartawan Online (IWO) merupakan sebuah organisasi pers yang menaungi para wartawan yang bekerja di media online dan bukan organisasi sosial politik, serta dijalankan dengan prinsip yang independen, demokratis dan terbuka. Ikatan Wartawan Online (IWO) berdiri dengan tujuan dasar yaitu dapat menjadi wadah dan menjadi organisasi utama dan terdepan bagi para wartawan dan media online di Indonesia untuk saling mewujudkan kesejahteraan pada para wartawan yang ada di Indonesia (IWO, 2025).

Banyak wartawan kini beralih ke media online karena perubahan cara masyarakat mengakses informasi. Di era digital, orang lebih memilih membaca berita lewat internet dan media sosial daripada koran atau TV. Untuk menjangkau audiens yang lebih luas dan cepat, wartawan pun mengikuti arus ini. Akan tetapi, wartawan offline masih ada untuk yang bekerja di media cetak, radio, dan televisi konvensional.

Wartawan juga berperan di daerah yang belum sepenuhnya digital. Namun tidak dapat

dipungkiri bahwa jumlahnya terus menurun karena media dan pembaca kini lebih banyak beralih ke platform online. Banyak wartawan cetak pun mulai beradaptasi dengan dunia digital agar tetap relevan.

Dengan semakin pesatnya perkembangan media massa, tidak ada alasan lain dari wartawan untuk tidak bekerja sebaik mungkin dalam pencarian fenomena yang terjadi di lapangan yang pastinya juga merupakan berita yang berasal dari sumber yang akurat. Wartawan juga merupakan karyawan yang memiliki motivasi kerja setiap harinya.

Adapun deretan wartawan harian online Medan yang tergabung dalam Ikatan Wartawan Online (IWO) terdiri dari beberapa media massa yaitu Radarindo.co.id, Indoviral.id, Tarunaglobalnews.com, Media Purna Polri, Zona Reformasi, Srikandinews.com, Barak1news, Wartapoldasu, Botvbaten.com, Snipernews, Telusur88news.com, AcehEkspos dan Samudra News.

Menurut Multi dan Suryalena (2014) motivasi kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Individu dengan motivasi kerja yang tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaan serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugas-tugas yang dimilikinya, sedangkan individu dengan motivasi kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, tidak disiplin dan menurun hasil kerja.

Pentingnya motivasi dalam bekerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku individu, supaya mampu bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Masalah meningkatkan semangat bekerja

dengan giat dan antusias ini adalah menjadi hal yang perlu dilakukan oleh pimpinan. Oleh karena hal ini dinilai bahwa dengan kondisi individu yang semangat, giat dan antusias dalam bekerja akan mampu mendongkrak dan menambah nilai keberhasilan lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuan (Muflihini, 2024).

Kondisi semangat dan antusiasnya individu dalam bekerja belum tentu mereka memiliki motivasi yang bersifat kebendaan yaitu mengharapkan adanya balasan yang bersifat material, misalnya gaji, upah atau tambahan uang lembur. Motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal dalam lingkungan kerja. Dua faktor yang secara signifikan memengaruhi motivasi tersebut adalah iklim organisasi dan kompensasi. Iklim organisasi mencerminkan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, termasuk bagaimana nilai, norma, serta kebijakan organisasi diterapkan dalam keseharian. Menurut Robbins dan Judge (2017), iklim organisasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Sementara itu, kompensasi juga menjadi pendorong utama dalam meningkatkan motivasi kerja. Kompensasi yang adil dan kompetitif memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap motivasi kerja.

Sementara itu, adapun faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja ialah terdapat iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan persepsi dari karyawan tentang segala aspek lingkungan kerjanya juga mempengaruhi motivasi dan perilaku kerja karyawan (Kim & Park, 2020). Iklim organisasi merupakan lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi berbagai praktek dan kebijakan sumberdaya manusia yang diterima dan dipersepsikan oleh anggota organisasi serta mempengaruhi motivasi

dan perilakunya. Iklim tersebut mempengaruhi setiap individu yang bekerja di dalamnya. Dengan demikian, iklim tersebut mempengaruhi setiap individu yang bekerja di dalamnya (Sugralis, Rijal, & Mustapa, 2020).

Iklim organisasi di IWO Medan memiliki pengaruh langsung terhadap wartawannya, baik dari sisi profesional maupun psikologis. Upaya organisasi dalam membangun struktur kerja yang lebih terarah, menegaskan komitmen terhadap etika jurnalistik, serta memperkuat koordinasi internal memberikan rasa dukungan dan identitas kolektif bagi para wartawan. Lingkungan yang menekankan solidaritas dan profesionalisme ini membantu wartawan merasa memiliki wadah yang dapat memperkuat posisi mereka dalam industri media yang semakin kompetitif dan menunjukkan kondisi yang dinamis. Di satu sisi, organisasi melakukan konsolidasi melalui pelantikan pengurus baru dan penegasan komitmen terhadap profesionalisme serta etika jurnalistik. Upaya ini mencerminkan keinginan untuk membangun lingkungan kerja yang solid dan mendukung peran wartawan online.

Namun dengan kesesuaian keadaan yang terjadi, iklim organisasi dalam fenomena penelitian ini adalah tekanan waktu, kondisi kerja yang tidak pasti, upah rendah dan adanya resiko pekerjaan seperti wartawan diminta untuk mempersiapkan berita dalam waktu yang singkat sebelum dinaikan ke media dan hal ini membuat wartawan kekurangan waktu tidurnya. Penelitian ini merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sabella (2018) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Adapun yang mempengaruhi motivasi kerja pada wartawan adalah kompensasi.

Menurut Simamora (2004) kompensasi merupakan sebuah imbalan finansial dan jasa

berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para pekerja sebagai bagian dari hubungan kepekerjaan. Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada pekerjanya baik secara langsung maupun tidak langsung yang berbentuk uang atau penghargaan. Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi atau perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi atau perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama (Kadarisman, 2012).

Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Kompensasi ini ada dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Baik kompensasi finansial maupun nonfinansial sangatlah penting bagi karyawan karena ini menyangkut kebutuhan manusia yang harus dipenuhi. Kompensasi secara keseluruhan dapat berupa upah dan gaji, insentif, tunjangan serta fasilitas (Handoko, 2016).

Seperti fenomena yang terjadi pada wartawan harian, bahwa kompensasi yang tidak tetap akan mempengaruhi motivasi kerja wartawan. Kompensasi yang diterima oleh wartawan bukan lah kompensasi bulanan yang didapatkan seperti karyawan yang bekerja untuk sebuah perusahaan ataupun organisasi, kompensasi yang diterima oleh wartawan harian tidak menetap untuk jumlah yang diterima maupun tanggal yang diterimanya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu penawaran dan permintaan tenaga kerja, organisasi buruh, kemampuan untuk membayar, produktivitas dan biaya hidup (Pandari, 2021). Apabila kompensasi diberikan dengan sesuai dan adil

pada para karyawan, maka dapat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawannya.

Menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah semua bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya, dan hal ini sangat berpengaruh terhadap semangat kerja serta produktivitas karyawan. Kompensasi yang sesuai tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga insentif, tunjangan, dan fasilitas lainnya yang memberikan rasa aman dan penghargaan terhadap karyawan.

Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan motivasi kerja karyawan dan pemberian kompensasi perlu mendapatkan perhatian lebih oleh suatu organisasi. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai dengan kuat, benar dan adil dapat dipercaya mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, motivasi kerjanya akan tinggi (Hasibuan, 2015).

Hal-hal ini yang memunculkan fenomena bahwa iklim organisasi dan kompensasi saling terikat dengan motivasi kerja. Sebuah media maupun organisasi harus mampu memberikan kompensasi yang adil dan menciptakan iklim organisasi yang baik untuk memincu motivasi kerja intrinsik wartawan.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti menduga bahwa rendahnya motivasi kerja pada wartawan harian di Ikatan Wartawan Online (IWO) Medan dikarenakan rendahnya iklim organisasi dan kompensasi yang diberikan. Oleh karena itu peneliti membuat penelitian dengan judul pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja pada wartawan harian di Ikatan Wartawan Online (IWO) Medan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka dalam penelitian ini, rumusan masalah yang akan diselesaikan antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi dengan motivasi kerja wartawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dengan motivasi kerja wartawan?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi dan kompensasi dengan motivasi kerja wartawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh iklim organisasi dengan motivasi kerja wartawan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi dengan motivasi kerja wartawan.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh iklim organisasi dan kompensasi dengan motivasi kerja wartawan.

1.4 Hipotesis

Adapun yang menjadi hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh iklim organisasi dengan motivasi kerja pada wartawan harian di Ikatan Wartawan Online (IWO) Medan.
2. Adanya pengaruh kompensasi dengan motivasi kerja pada wartawan harian di Ikatan Wartawan Online (IWO) Medan.
3. Adanya pengaruh iklim organisasi dan kompensasi dengan motivasi kerja pada wartawan harian di Ikatan Wartawan Online (IWO) Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian kali ini adalah untuk memberikan kontribusi kajian pada psikologi industri dan organisasi khususnya terkait pada iklim organisasi dan kompensasi dengan motivasi kerja pada wartawan harian. Selain itu penelitian ini juga bisa menjadi landasan bagi peneliti lain untuk melakukan kajian terkait motivasi pada wartawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Adapun dari penelitian ini diharapkan dapat diambil manfaat berupa menambah pengetahuan dan masukan dalam meningkatkan maupun mempertahankan motivasi kerja yang tinggi pada wartawan harian maupun wartawan tetap yang tergabung dalam suatu organisasi untuk keberlangsungan hal-hal lain dalam pekerjaannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dalam diri dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan individu untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan dari pekerjaan yang ingin dicapai (Munandar, 2014). Sedangkan menurut Nawawi (Aryani & dkk, 2013), motivasi kerja merupakan sebuah pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan dalam pekerjaan. Dengan demikian secara etimologi, motivasi kerja dapat diartikan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Anoraga (2014) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan sebuah semangat atau dorongan kerja yang timbul dari dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Selanjutnya, Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri individu yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan juga sebuah kondisi yang menggerakkan diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Muflihini, 2024). Sedangkan menurut Mangkunegara (2017)

motivasi kerja merupakan energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Siagian (2012) motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut melakukan sesuatu dengan giat dan penuh semangat untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja mencakup keseluruhan faktor yang mempengaruhi perilaku kerja individu dalam organisasi, baik faktor internal maupun eksternal.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebuah dorongan atau semangat yang muncul dari dalam diri setiap individu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan berupaya mencapai tujuan dalam pekerjaannya.

2.1.2 Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2012) terdapat delapan indikator motivasi kerja yaitu:

a. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

b. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi atau terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

c. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

d. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

e. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil atau prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan atau menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

f. Tanggung jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

g. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

h. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan

Sementara itu, adapun aspek-aspek motivasi kerja menurut Gagné et. al (2010) ialah sebagai berikut :

a. Amotivasi

Suatu hal yang mengacu pada kurangnya motivasi terhadap suatu kegiatan atau tugas.

b. Regulasi Eksternal

Mengacu pada melakukan aktivitas yang dilakukan dengan tujuan menerima hadiah atau menghindari hukuman.

c. Regulasi Introjeksi

Hal yang merujuk pada sebuah komitmen untuk melakukan suatu tindakan untuk menghindari perasaan bersalah karena tidak mematuhi apa yang diminta oleh orang lain.

d. Peraturan Diidentifikasi

Mengacu pada melakukan suatu kegiatan karena orang diidentifikasi dengan nilai atau maknanya dan karena menganggap penting.

e. Motivasi Intrinsik

Didefinisikan sebagai tindakan melakukan a kegiatan itu sendiri, karena itu menarik dan menyenangkan

Anoraga (2014) menyebutkan aspek-aspek psikologis dalam motivasi kerja pada karyawan yaitu:

- a. Dorongan untuk bekerja dengan baik. Aspek ini merujuk pada energi internal atau "motor penggerak" yang ada dalam diri karyawan untuk menampilkan performa maksimal. Dorongan ini muncul karena adanya kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*) dan kepuasan batin ketika melihat hasil kerja yang berkualitas. Individu yang memiliki dorongan kuat tidak memerlukan pengawasan ketat, karena mereka memiliki standar kualitas pribadi yang tinggi dan merasa bahwa bekerja dengan baik adalah bentuk aktualisasi diri mereka.
- b. Kesadaran dalam menunaikan tugas. Kesadaran merupakan aspek kognitif yang berkaitan dengan pemahaman karyawan akan kewajibannya dalam organisasi. Hal ini melibatkan internalisasi nilai-nilai organisasi, di mana karyawan bekerja bukan karena paksaan, melainkan karena memahami bahwa tugas tersebut adalah amanah yang harus dijalankan. Kesadaran yang tinggi mencerminkan kedewasaan psikologis, di mana individu mampu membedakan antara hak dan kewajiban serta menjalankannya secara seimbang tanpa harus selalu diinstruksikan oleh atasan.
- c. Rasa tanggung jawab. Rasa tanggung jawab adalah komitmen moral individu terhadap konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan. Aspek ini melibatkan

pengakuan bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu tugas sangat bergantung pada kontribusi dirinya. Individu yang bertanggung jawab memiliki integritas tinggi; mereka bersedia mengambil risiko atas keputusan yang diambil dan tetap berkomitmen menyelesaikan tugas hingga tuntas meski menghadapi kendala di lapangan. Rasa tanggung jawab ini menjadi fondasi bagi terciptanya kepercayaan (*trust*) antara pimpinan dan bawahan.

- d. Upaya untuk meningkatkan prestasi. Motivasi kerja yang kuat tercermin dari adanya keinginan untuk terus berkembang dan tidak puas dengan pencapaian yang ada saat ini (*continuous improvement*). Aspek ini mendorong karyawan untuk mencari metode kerja yang lebih efisien, mempelajari keterampilan baru, dan menetapkan target pribadi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Upaya peningkatan prestasi ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki orientasi masa depan dan melihat pekerjaan sebagai sarana untuk mencapai kemajuan karier serta pengembangan profesional.

Zainal et al, (2014) mengungkapkan beberapa aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

- a. Rasa Aman dalam Bekerja. Rasa aman merupakan kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi agar individu dapat bekerja secara optimal. Aspek ini mencakup keamanan fisik, seperti perlindungan dari kecelakaan kerja melalui standar K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), maupun keamanan psikologis dari intimidasi atau ancaman pemutusan hubungan kerja sepihak. Ketika seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa terbebani risiko yang dapat membahayakan diri atau kelangsungan hidupnya, ia akan memiliki

ketenangan pikiran (*peace of mind*) yang memungkinkannya untuk fokus sepenuhnya pada kualitas hasil kerja.

- b. Gaji yang Adil dan Kompetitif. Gaji merupakan instrumen utama dalam memenuhi kebutuhan fisik dan hidup minimal karyawan. Secara psikologis, gaji tidak hanya dilihat dari nominalnya, tetapi juga dari nilai keadilannya dibandingkan dengan beban kerja serta standar industri (kompetitif). Tanpa upah atau gaji yang layak dan mencukupi, organisasi akan sulit mengharapkan, apalagi memaksa Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memberikan kontribusi maksimal. Gaji yang kompetitif juga berfungsi sebagai simbol penghargaan organisasi terhadap kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.
- c. Lingkungan Kerja yang Menyenangkan. Lingkungan kerja mencakup dimensi fisik dan sosial yang melingkupi karyawan selama bertugas. Faktor sarana dan prasarana seperti luas ruangan yang memadai, penataan interior yang ergonomis, serta ketersediaan peralatan kerja yang modern sangat menentukan kenyamanan fisik. Di sisi lain, lingkungan yang menyenangkan juga ditentukan oleh dimensi interpersonal, yakni kualitas hubungan antara atasan dan bawahan serta keharmonisan antar rekan kerja. Lingkungan yang kondusif secara fisik dan sosial akan menurunkan tingkat stres serta kelelahan kerja.
- d. Penghargaan atas Prestasi. Penghargaan merupakan bentuk penguatan (*reinforcement*) positif yang diberikan organisasi kepada karyawan yang berhasil mencapai atau melampaui target yang ditetapkan. Adanya dukungan dan pengakuan dari atasan, baik dalam bentuk pujian verbal maupun insentif non-material, dapat memicu peningkatan motivasi kerja secara signifikan.

Karyawan yang merasa prestasinya dihargai akan memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan organisasi dan terdorong untuk terus mempertahankan serta meningkatkan standar kinerjanya di masa depan.

- e. Perlakuan yang Adil. Keadilan di tempat kerja berkaitan dengan pemberian kesempatan yang sama bagi setiap individu dalam setiap aspek pekerjaan, mulai dari rekrutmen, penugasan, hingga pengembangan karier. Perlakuan yang adil tanpa diskriminasi berdasarkan latar belakang suku, agama, ras, atau golongan menciptakan rasa hormat dan kepercayaan karyawan terhadap manajemen. Ketika semua orang merasa memiliki peluang yang setara untuk sukses berdasarkan kompetensi dan kinerjanya, maka akan tercipta persaingan yang sehat dan produktif di dalam organisasi.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja adalah dorongan intrinsik, kemauan, tanggung jawab dan tujuan dalam suatu pekerjaan.

2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (Muflihini, 2024) yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan individu, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status individu dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja.

Odukah (Fauziah, 2017) mengatakan motivasi kerja yang rendah dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor karakteristik pegawai, kepegawaian, dan lingkungan kerja. Faktor pegawai berhubungan dengan faktor intrinsik antara lain usia, jenis kelamin, minat, dan konsep diri. Faktor kepegawaian merupakan faktor ekstrinsik yang berhubungan dengan aturan-aturan berupa aturan kerja dan aturan kompensasi. Sedangkan faktor iklim organisasi sebagai faktor ekstrinsik berhubungan dengan komunikasi antara pegawai dengan pimpinan dan kondisi tempat kerja.

Selain itu menurut Stoner dan Freeman (Angrah, Suharto, & Balqish, 2019) adapun faktor yang mempengaruhi terjadinya motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Melibatkan atau mengikutsertakan dengan maksud mengajak karyawan untuk berprestasi secara efektif dalam proses operasi dan produksi organisasi.
- b. Komunikasi, yaitu melakukan penginformasian secara jelas terhadap tujuan yang ingin dicapai, cara-cara pencapaian dan kendala yang sekiranya akan dihadapi.
- c. Pengakuan, yang pada dasarnya berupa pemberian penghargaan dan pengakuan yang tepat dan wajar kepada karyawan atas prestasi kerja yang dicapai.
- d. Wewenang Pendelegasian, yaitu berkaitan dengan pendelegasian sebagai wewenang dan kebebasan untuk mengambil keputusan serta kreatifitas karyawan.
- e. Perhatian Timbal Balik, yaitu berkaitan dengan pengungkapan atas harapan dan keinginan pemilik atau pemimpin dan pengelola organisasi pada karyawan serta memahami, memperhatikan dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya.

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan atau iklim organisasi, kompensasi, komunikasi, pengakuan dan tugas-tugas dalam pekerjaan.

2.2 Iklim organisasi

2.2.1 Pengertian Iklim organisasi

Iklim organisasi merupakan lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi berbagai praktek dan kebijakan sumberdaya manusia yang diterima dan dipersepsikan oleh anggota organisasi serta mempengaruhi motivasi dan perilakunya. Iklim tersebut mempengaruhi setiap individu yang bekerja di dalamnya. Dengan demikian, iklim tersebut mempengaruhi setiap individu yang bekerja di dalamnya (Sugralis, Rijal, & Mustapa, 2020).

Abdillah, Anita dan Anugerah (2016) mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai karakteristik organisasi yang tercermin dalam deskripsi karyawan tentang kebijakan, praktik dan kondisi yang ada di lingkungan kerja. Sedangkan menurut Brewster & Söderström (2017), iklim organisasi dapat diartikan sebagai lingkungan internal organisasi dan berakar pada iklim organisasi yang dapat dengan mudah dikontrol oleh pemimpin dan manajer.

Iklim organisasi adalah konfigurasi sikap dan persepsi, emosi, dan perilaku anggota organisasi yang mengungkapkan norma penting, nilai-nilai dan sikap yang dimiliki (Wahyuni, dkk., 2017). Sementara itu, Taguiri dan Litwin (Susanty, 2013) mendefinisikan iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi

perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Berdasarkan paparan di atas, pengertian dari iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota yang mempengaruhi setiap individu yang bekerja di dalamnya dan dikontrol oleh pemimpin dalam perusahaan maupun organisasi.

2.2.2 Aspek-aspek Iklim organisasi

Menurut Abdillah, Anita dan Anugerah (2016) mengatakan bahwa iklim organisasi memiliki lima aspek, yaitu :

- a. *Participation and rewards* yaitu dimensi yang terdiri dari item yang berhubungan dengan tingkat partisipasi diperbolehkan dalam menetapkan tujuan dan standar kinerja, juga item yang berkaitan dengan hubungan antara kinerja yang dirasakan dan manfaat.
- b. *Structure* yaitu dimensi yang terdiri dari item yang berkaitan dengan kejelasan kebijakan dan prosedur organisasi, dan kejelasan tujuan dan tugas-tugas.
- c. *Warmth and support* yaitu dimensi yang terdiri dari item yang berkaitan dengan hubungan interpersonal antara bawahan dan orang lain dalam organisasi termasuk manajemen.
- d. *Standards* yaitu dimensi yang berkaitan dengan standar kinerja, kesulitan tujuan, dan tekanan untuk kinerja.
- e. *Responsibility* yaitu dimensi yang mengacu pada tanggung jawab individu dan otonomi.

Adapula menurut Brown dan Leigh (1996) menjelaskan dua dimensi iklim organisasi, yaitu:

1. Keamanan psikologis

Keamanan psikologis adalah kemampuan anggota mengembangkan dirinya berorientasi pada kemajuan diri, tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif pada citra diri, status dan kelangsungan kariernya. Beberapa hal indikasi yang membentuk keamanan psikologis dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Dukungan manajemen. Manajemen yang adaptif mendorong anggota organisasi sehingga tumbuh perasaan mampu mengontrol metode kerja yang mereka gunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kejelasan. Diperlukan aturan-aturan dan norma-norma organisasi yang jelas untuk memberikan pedoman bagi anggota organisasi, berperilaku secara konsisten dalam kerja. Pedoman tersebut bermanfaat sebagai alat bantu anggota untuk memprediksi hal-hal yang akan dicapai oleh organisasi.
- c. Ekspresi diri. Ekspresi diri merupakan ruang bagi anggota organisasi untuk menyampaikan pendapat, contohnya berkaitan dengan aturan-aturan kerja, atau proses-proses organisasi lainnya

2. Kebermaknaan Psikologis

Kebermaknaan psikologis merupakan perasaan dihargai anggota organisasi sebagai hasil investasi energi fisik, kognitif dan emosional yang mereka lakukan saat bekerja. Anggota organisasi merasa kerja mereka bermakna, jika pekerjaan tersebut memberikan tantangan, bermanfaat, dan menghasilkan

penghargaan, berupa imbalan materi dan non materi. Beberapa indikasi-indikasi yang menunjukkan kebermaknaan psikologis dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Makna kontribusi yang dirasakan. Kebermaknaan pada kontribusi terhadap organisasi berorientasi pada aktivitas yang dilakukan anggota dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Persepsi anggota terhadap arti atau makna kerja berpengaruh terhadap proses dan hasil organisasi serta akan meningkatkan identifikasi anggota terhadap peran-peran mereka di organisasi.
- b. Penghargaan. Penghargaan adalah anggota merasa yakin bahwa organisasi menghargai dan mengakui usaha dan kontribusinya saat bekerja, mencapai tujuan organisasi. Anggota yang merasa memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi akan menjadi lebih mengidentifikasikan diri dengan pekerjaan. Salah satu bentuk pengakuan dari organisasi adalah gaji atau penghargaan lain yang sesuai terhadap anggota organisasi.
- c. Tantangan. Organisasi perlu menumbuhkan lingkungan kerja yang mendorong dan menstimulasi anggota untuk semangat menjalani proses belajar. Oleh karena itu, perlu mendesain pekerjaan, tingkat jabatan, sistem promosi, dan imbalan yang berbasis peningkatan kreativitas dan pemecahan masalah.

Sementara itu, Litwin dan Stringer (Susanty, 2013) mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam aspek yang diperlukan sebagai berikut :

- a. *Structure*, merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
- b. *Standards*, mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.
- c. *Responsibility*, merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi pimpinan diri sendiri dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. *Recognition*, perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.
- e. *Support*, merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.
- f. *Commitment*, merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Menurut Brown & Leigh (1996) Iklim organisasi merujuk pada persepsi bersama karyawan mengenai lingkungan kerja mereka. Aspek psikologisnya meliputi:

- a. Rasa Aman Psikologis (*Psychological Safety*) Aspek ini menggambarkan keyakinan individu bahwa lingkungan kerja adalah tempat yang aman untuk mengambil risiko interpersonal. Karyawan merasa bebas untuk menyampaikan ide-ide kreatif, mengajukan pertanyaan, atau mengakui kesalahan tanpa adanya ketakutan akan sanksi sosial, penghinaan, atau hukuman dari atasan. Rasa aman psikologis menjadi prasyarat utama terciptanya budaya inovasi dan pembelajaran berkelanjutan dalam organisasi.
- b. Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) aspek ini berkaitan dengan sejauh mana karyawan meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika karyawan merasa didukung, baik melalui fasilitas, penghargaan, maupun perhatian pada kebutuhan personal mereka cenderung memberikan timbal balik berupa loyalitas dan kinerja yang lebih tinggi. Dukungan ini menciptakan hubungan emosional yang kuat antara individu dan institusi.
- c. Struktur dan Kejelasan Peran Struktur merujuk pada persepsi karyawan mengenai pengorganisasian kerja, termasuk tingkat aturan, prosedur, dan birokrasi yang diterapkan. Kejelasan peran memastikan bahwa setiap individu memahami tanggung jawab, batas wewenang, dan ekspektasi kinerja yang ditargetkan. Kejelasan ini berfungsi sebagai panduan yang mengurangi ambiguitas kerja yang sering kali menjadi pemicu stres dan konflik internal.

d. Keadilan Prosedural dan Interaksional Aspek ini membagi keadilan menjadi dua ranah:

1. Keadilan Prosedural: Persepsi bahwa proses pengambilan keputusan (seperti promosi, mutasi, atau pemberian bonus) dilakukan secara objektif, transparan, dan tidak memihak.

2. Keadilan Interaksional: Fokus pada kualitas perlakuan interpersonal yang diterima karyawan dari manajemen, termasuk kejujuran informasi dan penghormatan terhadap martabat individu dalam setiap interaksi resmi.

e. Hubungan Interpersonal. Hubungan interpersonal mencakup keharmonisan dan kualitas dukungan sosial yang terjalin antar rekan kerja serta antara bawahan dengan atasan. Hubungan yang positif dan kolaboratif menciptakan iklim kerja yang kondusif, meminimalkan friksi sosial, dan memperkuat kerja sama tim dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang inklusif menjadi motor utama dalam membangun hubungan interpersonal yang sehat ini.

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek iklim organisasi adalah partisipasi dan hadiah, struktur organisasi, standard dalam pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan serta dukungan dari atasan maupun rekan kerja dalam perusahaan atau organisasi.

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Iklim organisasi

Menurut Campbell (Wulandari, 2019) terdapat empat faktor umum yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu :

a. Otonomi Individu

Hal ini berfaktor sejauh mana karyawan memiliki kebebasan untuk menjadi bos bagi dirinya sendiri dan memiliki kekuatan untuk membuat keputusan tanpa harus terus menerus mendapatkan persetujuan manajerial.

b. Tingkatan Struktur

Hal ini terletak pada sejauh mana pimpinan menetapkan tujuan dan metode pekerjaan serta bagaimana hal tersebut dikomunikasikan.

c. Orientasi Penghargaan

Meskipun faktor-faktor ini tidak sama seperti yang lain, namun secara umum merujuk pada asosiasi penghargaan yang terbukti di semua penelitian.

d. Pertimbangan, Kehangatan, dan Dukungan. Faktor ini mengacu pada hubungan manusia yang ada diantara anggota organisasi.

Menurut Winata (2013) terdapat lima faktor yang berpengaruh terhadap iklim organisasi:

1. Penempatan personalia

Penempatan pegawai berdasarkan spesialisasi, keterampilan, pengalaman, dan kesesuaian karakter memengaruhi iklim organisasi secara langsung

2. Pembinaan hubungan komunikasi

Komunikasi formal dan informal yang efektif menciptakan iklim kondusif dan memperkuat keterlibatan anggota organisasi

3. Pendinasan dan penyelesaian konflik

Kepemimpinan yang mendorong penyelesaian konflik secara konstruktif akan mencegah stagnasi dan menciptakan iklim dinamis

4. Pengumpulan dan pemanfaatan informasi

Akses dan distribusi informasi yang baik memperkuat cohesiveness dan iklim positif organisasi

5. Kondisi lingkungan (fasilitas)

Lingkungan fisik yang memadai seperti ruang kerja, fasilitas rapat, keselamatan kerja turut menciptakan suasana kerja yang sehat dan produktif

Berdasarkan paparan di atas, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah penghargaan, dukungan dan otonomi individu yaitu kebebasan dalam menentukan hak-hak dalam pekerjaan.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif seperti dan tunjangan lainnya tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya (Yusuf, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2015), kompensasi adalah seluruh pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan.

Menurut Simamora (2004) kompensasi merupakan sebuah imbalan finansial dan jasa berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para pekerja sebagai bagian dari hubungan kepekerjaan. Sedangkan menurut Martoyo (Masrohatin, 2013) kompensasi adalah sebagai pengaturan keseluruhan pemebrian balas jasa bagi employers maupun employess baik langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Sedangkan menurut Handoko (2016), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka di perusahaan atau organisasi berupa upah atau uang.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sebuah imbalan atau upah yang diberikan pada karyawan untuk membalas kinerja yang berikan kepada perusahaan atau organisasi.

2.3.2 Aspek-aspek Kompensasi

Menurut Hasibuan (2015) kompensasi yang diterapkan pada pekerja melibatkan tiga aspek utama, yaitu berdasarkan waktu, berdasarkan hasil, dan berdasarkan borongan. Setiap sistem ini diberlakukan berdasarkan ketentuan-ketentuan tertentu dengan tujuan untuk memotivasi pekerja dengan cara yang beragam guna meningkatkan kinerjanya.

Adapun aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora (2004) adalah sebagai berikut :

a. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan

pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Menurut Michael dan Harold (Buraidah 2012) membagi kompensasi dalam tiga bentuk yaitu

- a. Kompensasi Material merupakan bentuk imbalan yang paling nyata dan bersifat fisik, yang berfungsi sebagai penguat fisik (*physical reinforcer*) bagi karyawan. Bentuk kompensasi ini tidak hanya mencakup instrumen keuangan langsung seperti gaji pokok, bonus, dan komisi penjualan, tetapi juga mencakup penyediaan fasilitas pendukung yang meningkatkan kenyamanan kerja, seperti ruang kantor yang ergonomis, fasilitas parkir yang memadai, serta alat komunikasi. Selain itu, kompensasi material juga mencakup program perlindungan masa depan dalam bentuk tunjangan, seperti jaminan pensiun dan

asuransi kesehatan, yang bertujuan memberikan rasa aman finansial jangka panjang bagi karyawan beserta keluarganya.

- b. Kompensasi sosial yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar manusia untuk berinteraksi dan diakui dalam lingkungan sosialnya. Kompensasi jenis ini berkaitan erat dengan pemberian status dan pengakuan formal atas keahlian maupun prestasi yang telah dicapai oleh individu. Manifestasi dari kompensasi sosial ini dapat berupa promosi jabatan, penghargaan atas prestasi kerja, hingga jaminan atas kepastian masa jabatan yang memberikan stabilitas psikologis bagi karyawan. Di sisi lain, kompensasi sosial juga diwujudkan melalui penyediaan ruang untuk berinteraksi secara informal maupun formal, seperti kegiatan rekreasi bersama, pembentukan kelompok-kelompok diskusi untuk pengambilan keputusan, serta pembentukan tim khusus untuk memecahkan permasalahan perusahaan, yang semuanya bertujuan untuk mempererat kohesi sosial antaranggota organisasi.
- c. Kompensasi aktivitas yang dirancang untuk memberikan kepuasan intrinsik kepada karyawan melalui variasi tugas dan pemberian tanggung jawab. Kompensasi ini sangat krusial dalam memitigasi dampak negatif dari rutinitas pekerjaan yang membosankan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan aktivitas tertentu di luar tugas pokoknya. Hal ini diwujudkan melalui pemberian otonomi kerja, pendelegasian wewenang yang lebih luas, serta keterlibatan aktif dalam proses pengambilan keputusan strategis. Selain itu, penyediaan program pelatihan dan pengembangan kepribadian juga menjadi bagian dari kompensasi aktivitas, di mana organisasi

memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kapasitas diri. Dengan demikian, kompensasi aktivitas berfungsi sebagai instrumen untuk memberdayakan karyawan, sehingga mereka merasa memiliki peran yang bermakna dan kekuasaan yang relevan dalam menjalankan profesinya di dalam perusahaan.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kompensasi adalah berdasarkan waktu, hasil, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas yang didapatkan oleh karyawan di perusahaan atau organisasi.

2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi menurut Pandari (2021), yaitu :

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidak bisa digunakan mutlak dalam tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah akan cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan penawaranyang yang mempunyai melimpah cenderung menurun.

b. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidak nya organisasi buruh akan turut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi karyawan juga kuat. Sehingga akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.

c. Kemampuan Untuk Membayar

Meskipun karyawan dalam ini serikat buruh menuntut tingkat kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan bayar dari perusahaan. Tingginya tingkat kompensasi akan menaikkan tingkat biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian dari perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak memenuhi fasilitas.

d. Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar juga. kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah belum ada nya kesepakatan dalam menghitung tingkat produktivitas.

e. Biaya Hidup

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat kompensasi adalah biaya hidup. Di kotakota besar dimana biaya hidup tinggi, akan menjadikan tingkat kompensasi yang tinggi. Bagaimanapun biaya hidup merupakan batas kompensasi dari para karyawan.

Menurut Rivai dan Sagala (Sugianor, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ada dua, yaitu :

- a. Faktor eksternal, yaitu pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja

- b. Faktor internal, yaitu ukuran, umur, anggaran tenaga kerja perusahaan dan siapa yang dilibatkan dalam membuat keputusan upah untuk organisasi.

Menurut Sofyandi (2008) terdapat delapan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu sebagai berikut:

- a. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Jika tenaga kerja dengan keterampilan tertentu langka, maka perusahaan harus memberikan kompensasi lebih tinggi agar mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja tersebut.

- b. Kemampuan dan Kemauan Perusahaan Membayar

Kemampuan finansial perusahaan berperan penting dalam menentukan struktur kompensasi. Perusahaan besar dengan arus kas kuat bisa memberi gaji lebih besar dibanding perusahaan kecil.

- c. Organisasi Serikat Pekerja

Keberadaan serikat pekerja dapat mendorong perusahaan untuk memberikan kompensasi yang lebih adil dan tinggi karena adanya negosiasi bersama (*collective bargaining*).

- d. Produktivitas Kerja

Semakin tinggi produktivitas seorang karyawan, semakin layak ia memperoleh kompensasi lebih tinggi sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusinya.

- e. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Karyawan dengan pendidikan lebih tinggi dan pengalaman lebih luas biasanya mendapat kompensasi lebih besar karena dianggap memiliki nilai tambah.

f. Posisi atau Jabatan dalam Organisasi

Semakin tinggi jabatan atau tanggung jawab seseorang di dalam organisasi, semakin besar pula kompensasi yang diberikan karena risiko dan kompleksitas kerja lebih tinggi.

g. Biaya Hidup

Kompensasi juga dipengaruhi oleh biaya hidup di wilayah tempat kerja. Di daerah dengan biaya hidup tinggi (seperti kota besar), upah cenderung lebih besar.

h. Kondisi Ekonomi Makro

Inflasi, suku bunga, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas ekonomi nasional ikut memengaruhi kebijakan kompensasi karena berdampak pada daya beli dan keseimbangan pasar tenaga kerja.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu terliput dari faktor eksternal yaitu pemerintah dan perserikatan kerja sedangkan faktor internal yaitu peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

2.4 Kerangka Berpikir

2.4.1 Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Iklim organisasi merupakan persepsi dari karyawan tentang segala aspek lingkungan kerjanya juga mempengaruhi motivasi dan perilaku kerja karyawan (Kim & Park, 2020). Iklim organisasi merupakan lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi berbagai praktek dan kebijakan sumberdaya manusia yang diterima dan dipersepsikan oleh anggota organisasi serta mempengaruhi motivasi dan perilakunya.

Iklim tersebut mempengaruhi setiap individu yang bekerja di dalamnya. Dengan demikian, iklim tersebut mempengaruhi setiap individu yang bekerja di dalamnya (Sugralis, Rijal, & Mustapa, 2020).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar dan Putri (2021) yang mengatakan bahwa ditemukan pengaruh antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja yaitu iklim organisasi tersebut meliputi kejelasan tugas dan aturan, konsekuensi, penghargaan, tantangan, hubungan intrapersonal individu yang ada di dalamnya, tujuan, pemecahan masalah, norma, dan hal-hal lainnya yang termasuk ke dalam dimensi iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja.

2.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan motivasi kerja karyawan dan pemberian kompensasi perlu mendapatkan perhatian lebih oleh suatu organisasi. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai dengan kuat, benar dan adil dapat dipercaya mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, motivasi kerjanya akan tinggi (Hasibuan, 2015).

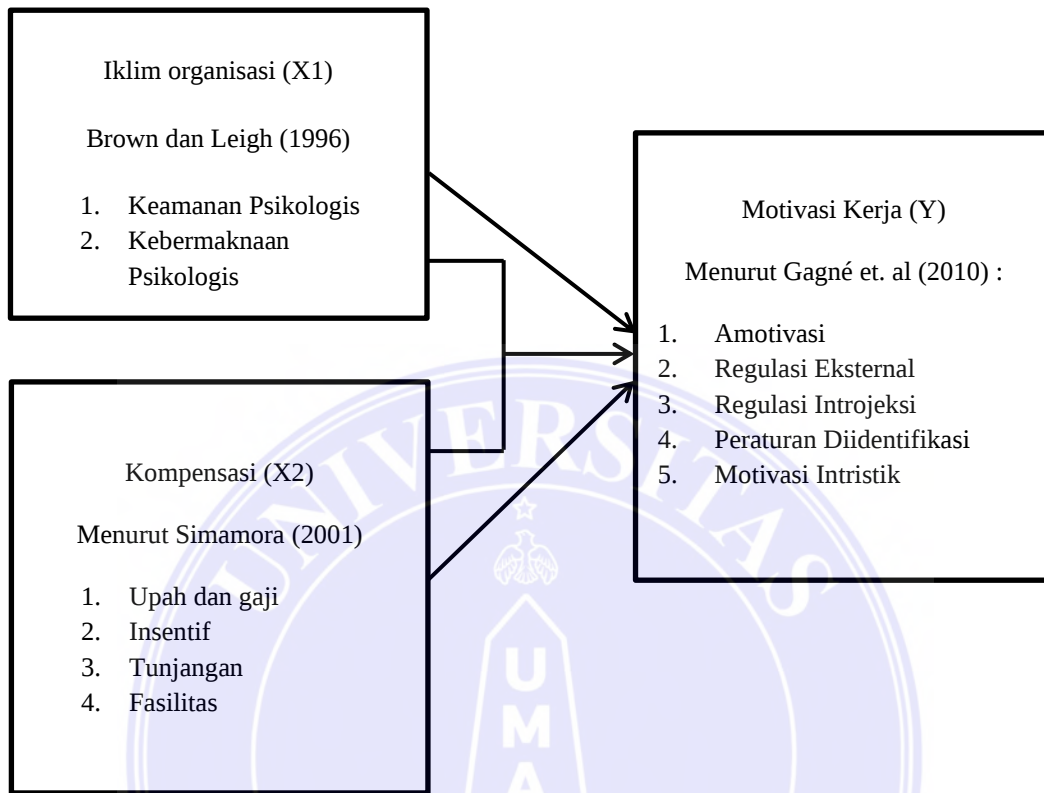
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktiani (2020) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan motivasi kerja. Artinya semakin meningkat kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka semakin meningkat motivasi kerja karyawan. begitupun sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, maka semakin rendah motivasi kerja karyawan.

2.4.3 Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Multi dan Suryalena (2014) motivasi kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Individu dengan motivasi kerja yang tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaan serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugas-tugas yang dimilikinya, sedangkan individu dengan motivasi kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, tidak disiplin dan menurun hasil kerja. Individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dipengaruhi oleh iklim organisasi dan kompensasi yang baik dalam organisasinya.

Hal-hal ini yang memunculkan fenomena bahwa iklim organisasi dan kompensasi saling terikat dengan motivasi kerja. Sebuah media maupun organisasi harus mampu memberikan kompensasi yang adil dan menciptakan iklim organisasi yang baik untuk memuncu motivasi kerja intrinsik karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Ikatan Wartawan Online (IWO) Medan yang berlokasi di Jl. Garu III No. 124A Medan Amplas. Adapun *timetable* dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	8	9	10	11	12	1	2	3
1	Seminar proposal			✓					
2	Penyusunan instrumen penelitian			✓					
3	Permintaan surat izin penelitian (kampus)				✓				
4	Pengumpulan data penelitian				✓				
5	Permintaan surat izin selesai penelitian (IWO)					✓			
6	Pengolahan dan analisis data					✓			
7	Seminar hasil						✓		
8	Sidang meja hijau								✓

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori (explanatory design) untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Creswell dan Creswell (2018), penelitian kuantitatif berfokus pada pengujian teori secara objektif dengan menguji hubungan antar variabel yang dapat diukur menggunakan instrumen statistik. Dalam konteks ini, desain regresi berganda dipilih untuk menentukan sejauh mana dua atau lebih variabel prediktor secara

simultan berkontribusi terhadap varians dalam variabel kriteria, sehingga peneliti dapat memprediksi hasil berdasarkan hubungan linear yang ditemukan.

Penggunaan desain regresi berganda memungkinkan peneliti untuk mengontrol berbagai faktor sekaligus guna mendapatkan gambaran yang lebih akurat mengenai fenomena yang diteliti. Creswell (2014) menekankan bahwa dalam prosedur survei atau eksperimen kuantitatif, peneliti harus memastikan validitas dan reliabilitas instrumen sebelum data diolah melalui teknik statistik inferensial. Melalui model regresi ini, data yang dikumpulkan akan dianalisis untuk melihat signifikansi koefisien regresi, kekuatan korelasi, serta besaran pengaruh masing-masing variabel melalui uji parsial (t) dan uji simultan (F), sesuai dengan prinsip deduktif yang menjadi ciri khas paradigma positivistik.

3.2.2 Identifikasi Variabel

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini ditetapkan dua variabel yaitu:

1. Variabel bebas : Iklim organisasi (X1)
: Kompensasi (X2)
2. Variabel terikat : Motivasi kerja (Y)

3.3 Definisi Operasional Variabel

Terdapat dua variabel bebas (independent variable), yaitu iklim organisasi (X1) dan kompensasi (X2) dan satu variabel terikat (dependent variable), yaitu motivasi kerja (Y) dalam penelitian ini.

3.3.1 Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota yang mempengaruhi setiap individu yang bekerja di dalamnya dan dikontrol oleh pemimpin dalam perusahaan maupun organisasi. Iklim organisasi diukur berdasarkan aspek-aspek menurut Brown dan Leigh (1996) yaitu keamanan psikologis dan kebermaknaan psikologis.

3.3.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah imbalan atau upah yang diberikan pada karyawan untuk membalas kinerja yang berikan kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi diukur berdasarkan aspek-aspek menurut Simamora (2004) yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

3.3.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan atau semangat yang muncul dari dalam diri setiap individu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan berupaya mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Motivasi kerja diukur berdasarkan aspek-aspek menurut Gagné et. al (2010) yaitu Amotivasi, Regulasi Eksternal, Regulasi Introjeksi, Peraturan Diidentifikasi dan Motivasi Intristik.

3.4 Teknik Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data, menganalisa data hasil penelitian untuk diuji kebenarannya, kemudian akan diperoleh suatu kesimpulan dari penelitian tersebut. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, di mana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi (Neuman, 2013). Maksud regresi dari penelitian ini adalah untuk melihat

pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan analisis statistik yang dibantu dengan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja di Harian di Ikatan Wartawan Online (IWO) Medan, adalah analisis regresi berganda. Peneliti menggunakan metode analisis regresi berganda karena metode ini dipandang tepat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja wartawan harian di Ikatan Wartawan Online (IWO) Medan. Adapun rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat (*dependent*)
 X (1,2) : Variabel bebas (*independent*)
 a : Nilai konstanta
 b (1,2) : Nilai koefisien regresi

Kemudian untuk mengetahui arah hubungan antar variabel tersebut beserta angka besaran untuk menunjukkan seberapa besar mempengaruhi motivasi kerja. Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi digunakan apabila peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel terikat dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel bebas. Analisis regresi berganda didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal atau satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis regresi berganda adalah:

- a) Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistic uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.
- b) Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Riadi, 2016). Bila sig lebih kecil dari pada 0.050, berarti data yang diteliti berbentuk linear.
- c) Uji multikolinearitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear yang tinggi antar variabel independen dalam suatu model regresi.
- d) Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians (ragam) dari residual pada setiap pengamatan dalam model regresi.
- e) Selanjutnya dilakukan perhitungan mean hipotetik dan mean empiric dengan memperhatikan standar deviasi untuk mengetahui kategori setiap variable penelitian.
- f) Uji Hipotesis dilakukan beberapa uji statistik yang terdiri dari uji t, uji F, dan koefisien determinasi sebagai berikut:
 1. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang

menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,050. Apabila nilai sig. < 0.050 dari dinyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
3. Koefisien Determinasi, Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

3.5 Alat Ukur Penelitian

3.5.1 Alat Ukur Motivasi Kerja

Motivasi kerja diukur berdasarkan aspek-aspek menurut Gagné et. al (2010) yaitu Amotivasi, Regulasi Eksternal, Regulasi Introjeksi, Peraturan Diidentifikasi dan Motivasi Intristik. Instrumen skala disusun berdasarkan model Skala Likert. *Aitem* pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok *aitem* yaitu *aitem* yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favorable* dan *aitem* yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavorable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk *aitem* yang *unfavourable*, maka

penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

3.5.2 Alat Ukur Iklim Organisasi

Iklim organisasi diukur berdasarkan aspek-aspek menurut Brown dan Leigh (1996) yaitu Keamanan Psikologis dan Kebermaknaan Psikologis. Instrumen skala disusun berdasarkan model Skala Likert. *Aitem* pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok *aitem* yaitu *aitem* yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favorable* dan *aitem* yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavorable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk *aitem* yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

3.5.3 Alat Ukur Kompensasi

Kompensasi diukur berdasarkan aspek-aspek menurut Simamora (2004) yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Instrumen skala disusun berdasarkan model Skala Likert. *Aitem* pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok *aitem* yaitu *aitem* yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favorable* dan *aitem* yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavorable*. Dengan menggunakan

modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk *aitem* yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

3.6 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

3.6.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Sedangkan menurut Azwar (2015) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dekenai generalisasi hasil penelitiannya. Dalam penelitian ini populasi dikenakan generalisasinya adalah seluruh wartawan harian online di Ikatan Wartawan Online (IWO) Medan yang berjumlah 152 orang. Adapun populasi dalam penelitian ini terdiri dari beberapa media massa, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.2 Populasi

No	Media Massa	Jumlah
1	Radarindo.co.id	23 orang
2	Indoviral.id	10 orang
3	Tarunaglobalnews.com	10 orang
4	Media Purna Polri	10 orang
5	Zona Reformasi	12 orang
6	Srikandinews.com	10 orang
7	Barak1news	9 orang
8	Wartapoldasu	9 orang
9	Botvbanten.com	8 orang
10	Snipernews	13 orang
11	Telusur88new.com	10 orang
12	AcehEkspos	16 orang
13	Samudra News	12 orang
Total		152 orang

3.6.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2018) adalah wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel yang diambil akan menggambarkan keadaan di sekolah tersebut karena diambil seluruhnya. Sampel dalam penelitian ini adalah wartawan harian online di Ikatan Wartawan Online (IWO) Medan yang berjumlah 152 orang.

3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling, yaitu semua populasi menjadi anggota yang diamati sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling dimana seluruh populasi menjadi sampel yaitu sebesar 152 wartawan.

3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2015). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut

3.7.1 Uji Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2015).

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2015). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut.

Validitas isi menunjukkan sejauh mana *item-item* yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat professional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal sehingga *item-item* yang telah dikembangkan memang mengukur (representatif bagi) apa yang dimaksudkan untuk diukur.

Selain itu analisis validitas yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau yang disebut dengan r-hitung. Kemudian nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel. Dengan asumsi jika nilai r-hitung > r-tabel, maka *item* valid, tetapi jika nilai r-hitung < r-tabel maka *item* tidak valid atau gugur. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* diperoleh dengan menggunakan program SPSS Versi 23.00 for Windows.

3.7.2 Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, keajegan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2015). Pada prinsipnya, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukurannya memberi hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Relatif sama berarti tetap ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas skala penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, dimana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai

dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar, 2015). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach*.

3.8 Prosedur Kerja

Proses penelitian ini dibagi menjadi tiga tahap, mulai dari persiapan, pelaksanaan (pengumpulan data melalui kuesioner digital), dan pengolahan data (analisis data).

3.8.1 Tahap Persiapan

Terdapat beberapa tahapan dalam persiapan penelitian diantaranya sebagai berikut:

a. Persiapan Teori

Menelaah teori mengenai variabel yang akan diteliti, yaitu motivasi kerja, iklim organisasi dan kompensasi sampai dengan pembuatan skala dan uji kelayakan skala.

b. Persiapan administrasi

Langkah awal untuk administrasi adalah dimulai dari perizinan pengujian penelitian, kemudian dilanjutkan membuat surat dari Universitas Medan Area yang ditujukan kepada Ikatan Wartawan Online (IWO) Medan agar meminta izin penyebaran skala yang akan dikirim secara resmi melalui email atau whatsapp kepada seluruh anggota Ikatan Wartawan Online (IWO) dengan memperhitungkan tanggal pelaksanaan (batas akhir pengisian).

3.8.2 Tahap Pelaksanaan

Proses pelaksanaan dilakukan secara online (*Gform*) yang dikirimkan kepada seluruh anggota Ikatan Wartawan Online (IWO) Medan.

3.8.3 Tahap Pengolahan Data

Setelah semua data yang dibutuhkan terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan data. Proses pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS dimulai dari:

- a. Melakukan penilaian jawaban / skoring yang dituliskan subjek dalam bentuk *google spreadsheet*
- b. Kemudian hasilnya menjadi data induk penelitian, dimana yang menjadi variabel bebas 1 (X1) adalah Iklim Organisasi dan Kompensasi sebagai variabel bebas 2 (X2) dan Motivasi Kerja sebagai variabel terikat (Y).
- c. Selanjutnya, melakukan analisis data dengan tahapan uji validitas, uji asumsi dan uji hipotesis dari data induk yang sudah terkumpul.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis regresi berganda, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

- 1) Adapun pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja dilihat dari nilai t hitung sebesar 21,242 dengan t tabel sebesar 1,976, signifikansi variabel iklim organisasi terhadap variabel terkait yaitu motivasi kerja wartawan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai α 0,025. Kesimpulannya nilai t hitung $> t$ tabel dan signifikansi $0,000 < 0,025$ artinya variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja wartawan atau Hipotesis pertama diterima.
- 2) Adapun pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja dilihat dari nilai t hitung sebesar 7.301 dengan t tabel 1,976, signifikansi variabel kompensasi terhadap variabel terkait yaitu motivasi kerja wartawan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai α 0,025. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel dan signifikansi $0,000 < 0,025$ artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan atau Hipotesis pertama diterima.
- 3) Ada pengaruh positif yang signifikan antara iklim organisasi, kompensasi terhadap motivasi kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0.630 dengan $p = 0.000 < 0.050$, adanya sumbangsi iklim organisasi, kompensasi

terhadap motivasi kerja sebesar 63.0%. Hasil tersebut diperkuat dengan hasil uji F di mana $F_{hitung} > F_{Tabel}$ yaitu sebesar 992,749 dan nilai F_{tabel} sebesar 3.06 dengan signifikasi $0.000 < 0.050$.

5.2 Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

1. Bagi Wartawan

Diharapkan Wartawan harian di Ikatan Wartawan Online diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja dengan membangun sikap profesional, komitmen terhadap kode etik jurnalistik, serta kemampuan adaptasi terhadap dinamika kerja jurnalistik digital. Wartawan juga disarankan untuk memanfaatkan iklim organisasi yang ada secara positif, seperti menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja, serta aktif memberikan masukan konstruktif demi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, wartawan diharapkan dapat mengelola motivasi kerja secara mandiri dengan menjadikan kompensasi yang diterima sebagai dorongan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas pemberitaan.

2. Bagi Organisasi

Diharapkan Ikatan Wartawan Online disarankan untuk terus menciptakan dan mempertahankan iklim organisasi yang kondusif melalui kepemimpinan yang demokratis, komunikasi yang terbuka, serta penerapan kebijakan organisasi yang adil dan transparan. Organisasi juga perlu memperhatikan sistem kompensasi yang layak, adil, dan sesuai dengan beban kerja wartawan, baik

dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, seperti penghargaan, kesempatan pelatihan, dan pengembangan karier. Dengan mengelola iklim organisasi dan kompensasi secara terpadu, organisasi diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja wartawan sehingga berdampak positif pada kinerja, loyalitas, dan kualitas produk jurnalistik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi motivasi kerja wartawan, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi. Selain itu, penelitian dapat diperluas dengan menggunakan metode kualitatif atau pendekatan campuran agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi kerja wartawan di organisasi media daring.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 18(2), 121–141.
- Angrah, R., Suharto, B., & Balqish, N. (2019). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja wartawan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 274–292.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryani, & dkk. (2013). *Psikologi umum*. Pekanbaru: Al Mujthahadah Press.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Brewster, C., & Söderström, M. (2017). Human resources and line management 1. In Brewster, C., & Söderström, M. (Eds.), *Policy and practice in European human resource management* (pp. 51–67). Routledge.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358–368. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.358>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2001). *Organizational behavior: Human behavior at work* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Fauziah, H. (2017). Hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi dengan disiplin kerja pegawai negeri sipil Kabupaten Bengkalis (Skripsi). Fakultas Psikologi, UIN SUSKA Riau.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628–646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.

- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- IWO. (2025). Tentang IWO. <https://iwopusat.or.id/>
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kim, E. J., & Park, S. (2020). Transformational leadership, knowledge sharing, organizational climate and learning: An empirical study. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(7), 1–10. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2019-0524>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masrohatin, S. (2013). *Kompensasi dan revitalitas kinerja dosen*. Jember: STAIN Jember Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2008). *Compensation* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human resource management* (9th ed.). Pearson Education.
- Muflihini, M. H. (2024). *Motivasi kerja*. Banten: Berkah Aksara Cipta Karya.
- Multi, R. P., & Suryalena. (2014). Pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan (Kasus Bagian Produksi Pengolahan CPO PT. ASMJ Kuansing). *Jurnal Ekonomi*, 6(1), 1–12.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.

- Neuman, W. L. (2013). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (7th ed.). Pearson Education.
- Oktiani, D. (2020). Hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja (Skripsi). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Pandari, S. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 164–188.
- Riadi, E. (2016). *Metode Statistika : Parametrik & Non-Non Parametrik*. Tangerang: Pustaka Mandiri..
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2012). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, F. M., & Putri, K. Y. (2021). Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja. *Inter Komunika: Jurnal Komunikasi*, 6(1), 1–9.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugianor. (2014). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT Coca Cola Distribution Indonesia Sales Office Banjarbaru. *Jurnal KINDAI*, 10(2), 1–10.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugralis, R., Rijal, S., & Mustapa, D. (2020). Efek stres kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 247–261.
- Susanty, E. (2013). Iklim organisasi: Manfaatnya bagi organisasi. *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan*, 229–239.
- Winata. (2013). *Pengaruh faktor penempatan personalia, komunikasi, konflik, informasi, dan kondisi lingkungan terhadap iklim organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi.

Wulandari, T. A. (2019). *Komunikasi organisasi*. Bandung: UNIKOM.

Yusuf, B. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafat, M. Y. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Mentah

a. Data Mentah Motivasi Kerja

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	JUMLAH
1	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	60
2	3	4	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	1	1	2	43
3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	2	4	4	3	56
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	56
6	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	65
7	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	69
8	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	50
9	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	51
10	2	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	59
11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	55
12	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	60
13	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	3	62
14	2	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	61
15	1	3	3	1	1	4	4	2	1	1	3	3	4	4	4	2	1	1	3	46
16	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	61
17	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	4	3	4	4	2	1	1	4	57
18	3	4	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	2	49

19	2	4	1	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	1	53
20	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	3	3	1	1	1	2	35
21	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2	1	3	3	3	42
22	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	43
23	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	36
24	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	2	36
25	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	2	34
26	1	4	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	1	42
27	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	47
28	2	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	59
29	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	26
30	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	60
31	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	60
32	3	4	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	1	1	2	43
33	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	2	4	4	3	56
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	56
36	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	65
37	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	69
38	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	50
39	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	51
40	2	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	59
41	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	55
42	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	60
43	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	3	62

44	2	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	61
45	1	3	3	1	1	4	4	2	1	1	3	3	4	4	4	2	1	1	3	46
46	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	61
47	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	4	3	4	4	2	1	1	4	57
48	3	4	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	2	49
49	2	4	1	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	1	53
50	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	3	3	1	1	1	2	35
51	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2	1	3	3	3	42
52	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	43
53	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	36
54	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	2	36
55	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	2	34
56	1	4	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	1	42
57	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	47
58	2	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	59
59	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	26
60	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	60
61	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	60
62	3	4	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	1	1	2	43
63	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	2	4	4	3	56
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	56
66	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	65
67	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	69
68	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	50

69	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	51
70	2	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	59
71	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	55
72	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	60
73	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	3	62
74	2	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	61
75	1	3	3	1	1	4	4	2	1	1	3	3	4	4	4	2	1	1	3	46
76	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	61
77	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	4	3	4	4	2	1	1	4	57
78	3	4	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	2	49
79	2	4	1	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	1	53
80	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	3	3	1	1	1	2	35
81	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2	1	3	3	3	42
82	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	43
83	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	36
84	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	2	36
85	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	2	34
86	1	4	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	1	42
87	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	47
88	2	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	59
89	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	26
90	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	60
91	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	60
92	3	4	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	1	1	2	43
93	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	2	4	4	3	56

94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	56
96	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	65
97	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	69
98	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	50
99	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	51
100	2	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	59
101	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	55
102	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	60
103	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	3	62
104	2	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	61
105	1	3	3	1	1	4	4	2	1	1	3	3	4	4	4	2	1	1	3	46
106	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	61
107	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	4	3	4	4	2	1	1	4	57
108	3	4	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	2	49
109	2	4	1	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	1	53
110	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	3	3	1	1	1	2	35
111	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2	1	3	3	3	42
112	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	43
113	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	36
114	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	2	36
115	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	2	34
116	1	4	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	1	42
117	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	47
118	2	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	59

119	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	26
120	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	60
121	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	60
122	3	4	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	1	1	43
123	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	2	4	4	56
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	56
126	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	65
127	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	69
128	1	4	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	42
129	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	47
130	2	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	59
131	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	26
132	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	60
133	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	60
134	3	4	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	1	1	43
135	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	2	4	4	56
136	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
137	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	56
138	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	65
139	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	69
140	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	50
141	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	51
142	2	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	59
143	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55

144	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	60
145	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	60
146	3	4	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	1	1	2	43
147	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	2	4	4	3	56
148	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
149	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	56
150	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	65
151	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	69
152	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	50

b. Data Mentah Iklim Organisasi

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2
2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2
3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
7	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3
8	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
9	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2
10	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2

12	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2
13	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3
15	1	1	4	4	2	1	1	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	3	3
16	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	2	1	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2
19	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	4	1
20	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2
21	2	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3
22	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3
23	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1
24	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
25	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2
26	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	1
27	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3
28	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3
29	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	3
30	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2
31	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2
32	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2
33	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3

37	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3
38	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
39	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2
40	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
42	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2
43	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3
45	1	1	4	4	2	1	1	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	3	3
46	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	4	4	4	4	2	1	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	3	3	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2
49	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	4	1
50	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2
51	2	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3
52	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3
53	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1
54	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
55	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2
56	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	1
57	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3
58	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3
59	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	3
60	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2
61	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2

62	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2
63	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
67	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3
68	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
69	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2
70	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
72	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2
73	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3
75	1	1	4	4	2	1	1	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	3	3
76	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	4	4	4	4	2	1	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	3	3	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2
79	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	4	1
80	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2
81	2	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3
82	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3
83	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1
84	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
85	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2
86	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	1

87	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3
88	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3
89	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	3
90	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2
91	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2
92	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2
93	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
95	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
96	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
97	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3
98	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
99	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2
100	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
102	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2
103	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
104	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3
105	1	1	4	4	2	1	1	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	3	3
106	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
107	4	4	4	4	2	1	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	3	3	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2
109	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	4	1
110	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2
111	2	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3

112	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3
113	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1
114	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
115	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2
116	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	1
117	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3
118	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3
119	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	3
120	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2
121	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2
122	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2
123	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
125	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
126	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
127	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3
128	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	1
129	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3
130	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3
131	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	3
132	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2
133	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2
134	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2
135	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
136	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

137	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
138	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
139	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3
140	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
141	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2
142	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4
143	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
144	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2
145	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2
146	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2
147	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
148	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
149	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
150	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
151	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3
152	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2

20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	JUMLAH
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	97
3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	80
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	87
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	113
4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	115

3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	82
2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	83
2	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	99
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	93
3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	93
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	103
2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	101
1	4	4	2	2	3	4	3	3	1	4	4	2	89
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	102
4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	111
3	1	1	1	1	3	3	4	2	3	1	1	1	76
2	3	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	87
2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	67
2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	1	68
2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	75
2	1	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	60
2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	68
2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	66
1	3	3	3	3	2	2	4	1	1	3	3	3	71
2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	75
2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	95
1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	48
3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	93
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	97
3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	80

3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	87
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	113
4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	115
3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	82
2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	83
2	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	99
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	93
3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	93
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	103
2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	101
1	4	4	2	2	3	4	3	3	1	4	4	2	89
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	102
4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	111
3	1	1	1	1	3	3	4	2	3	1	1	1	76
2	3	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	87
2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	67
2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	1	68
2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	75
2	1	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	60
2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	68
2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	66
1	3	3	3	3	2	2	4	1	1	3	3	3	71
2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	75

2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	95
1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	48
3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	93
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	97
3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	80
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	87
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	113
4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	115
3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	82
2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	83
2	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	99
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	93
3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	93
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	103
2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	101
1	4	4	2	2	3	4	3	3	1	4	4	2	89
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	102
4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	111
3	1	1	1	1	3	3	4	2	3	1	1	1	76
2	3	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	87
2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	67
2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	1	68
2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	75

2	1	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	60
2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	68
2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	66
1	3	3	3	3	2	2	4	1	1	3	3	3	71
2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	75
2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	95
1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	48
3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	93
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	97
3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	80
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	87
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	113
4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	115
3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	82
2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	83
2	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	99
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	93
3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	93
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	103
2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	101
1	4	4	2	2	3	4	3	3	1	4	4	2	89
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	102
4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	111

3	1	1	1	1	3	3	4	2	3	1	1	1	76
2	3	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	87
2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	67
2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	1	68
2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	75
2	1	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	60
2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	68
2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	66
1	3	3	3	3	2	2	4	1	1	3	3	3	71
2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	75
2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	95
1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	48
3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	93
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	97
3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	80
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	87
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	113
4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	115
1	3	3	3	3	2	2	4	1	1	3	3	3	71
2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	75
2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	95
1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	48
3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	93

3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	97
3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	80
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	87
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	113
4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	115
3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	82
2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	83
2	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	99
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	93
3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	93
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	97
3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	80
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	87
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	113
4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	115
3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	82

c. Data Mentah Kompensasi

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	JUMLAH
1	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	71
2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	67
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	68
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
6	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	86
7	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	84
8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	65
9	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	69
10	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	75
11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	69
12	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	70
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	72
14	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	72
15	4	4	3	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	3	3	1	4	4	2	2	73
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	73
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	91
18	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	1	1	1	1	64
19	3	3	1	2	3	3	3	4	3	2	3	3	1	2	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	64
20	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	58
21	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	53
22	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	57

23	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	2	51
24	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	60
25	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	58
26	2	2	1	1	2	2	2	4	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	1	1	3	3	3	3	49
27	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	54
28	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	70
29	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	37
30	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	70
31	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	71
32	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	67
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	68
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
36	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	86
37	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	84
38	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	65
39	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	69
40	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	75
41	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	69
42	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	70
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	72
44	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	72
45	4	4	3	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	3	3	1	4	4	2	2	73
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	73
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	91

48	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	1	1	1	1	64
49	3	3	1	2	3	3	3	4	3	2	3	3	1	2	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	64
50	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	58
51	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	53
52	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	57
53	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	2	51
54	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	60
55	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	58
56	2	2	1	1	2	2	2	4	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	1	1	3	3	3	3	49
57	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	54
58	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	70
59	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	37
60	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	70
61	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	71
62	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	67
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	68
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
66	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	86
67	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	84
68	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	65
69	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	69
70	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	75
71	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	69
72	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	70

73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	72
74	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	72
75	4	4	3	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	3	3	1	4	4	2	2	73
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	73
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	91
78	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	1	1	1	1	64
79	3	3	1	2	3	3	3	4	3	2	3	3	1	2	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	64
80	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	58
81	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	53
82	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	57
83	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	2	51
84	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	60
85	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	58
86	2	2	1	1	2	2	2	4	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	1	1	3	3	3	3	49
87	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	54
88	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	70
89	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	37
90	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	70
91	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	71
92	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	67
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	68
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
96	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	86
97	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	84

98	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	65
99	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	69
100	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	75
101	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	69
102	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	70
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	72
104	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	72
105	4	4	3	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	3	3	1	4	4	2	2	73
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	73
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	91
108	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	1	1	1	1	64
109	3	3	1	2	3	3	3	4	3	2	3	3	1	2	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	64
110	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	58
111	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	53
112	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	57
113	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	2	51
114	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	60
115	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	58
116	2	2	1	1	2	2	2	4	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	1	1	3	3	3	3	49
117	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	54
118	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	70
119	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	37
120	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	70
121	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	71
122	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	67

123	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	68
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
126	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	86
127	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	84
128	2	2	1	1	2	2	2	4	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	1	1	3	3	3	3	49
129	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	54
130	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	70
131	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	37
132	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	70
133	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	71
134	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	67
135	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	68
136	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
137	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
138	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	86
139	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	84
140	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	65
141	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	69
142	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	75
143	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	69
144	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	70
145	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	71
146	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	67
147	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	68

148	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
149	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
150	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	86
151	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	84
152	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	65



Lampiran 2. Alat Ukur

IDENTITAS RESPONDEN

INISIAL :

MEDIA ASAL :

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan saudara sekalian, dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban saudara tidak mewujudkan salah atau benar.

BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Contoh pengisian kuesioner :

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya tidak bahagia tinggal di panti asuhan				X
2	Saya memiliki teman yang banyak di panti asuhan		X		

Kuesioner Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya senang mendapatkan persetujuan dari atasan				
2	Saat saya berpendapat, atasan akan menghargai pendapat saya				
3	Saya bekerja baik untuk menghindari kritik dari yang lain				
4	Saya menunjukkan kegigihan untuk bekerja keras agar bos dan rekan kerja dapat memberi keamanan kerja kepada saya				
5	Saat malas, saya akan lebih mudah kehilangan pekerjaan				
6	Saya ingin membuktikan bahwa saya bisa				
7	Saya bangga dengan diri sendiri karena saya seorang yang pekerja keras				
8	Jika saya bermalas-malasan, saya akan merasa malu pada diri sendiri				
9	Jika saya tidak gigih, saya akan merasa bahwa saya buruk				
10	Pekerjaan ini cukup penting bagi saya				
11	Pekerjaan ini sesuai dengan keinginan saya				
12	Saya menemukan arti penting dalam pekerjaan ini				
13	Saya merasa pekerjaan ini sangat menyenangkan				
14	Saya merasa pekerjaan ini menarik				
15	Saya tidak bekerja keras untuk pekerjaan ini karena bagi saya pekerjaan ini hanyalah membuang-buang waktu				
16	Saya bekerja santai karena pekerjaan ini tidak layak untuk dilakukan dengan kerja keras				
17	Saya tidak tahu mengapa saya melakukan pekerjaan ini				
18	Saya bermalas-malasan untuk pergi bekerja setiap hari				
19	Saya malu dengan pekerjaan saya				

Kuesioner Iklim Organisasi

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Dalam organisasi ini, hak dan kewajiban yang diberikan perusahaan tidak dimengerti dengan jelas oleh karyawan				
2	Saya merasa setiap karyawan selalu menjalankan standar kerja yang berlaku di perusahaan tanpa banyak mengeluh				
3	Tidak ada sanksi bagi karyawan yang berbuat kesalahan				
4	Saya merasa perusahaan memperhatikan hasil kerja saya				
5	Saya merasa rekan kerja saya sangat sulit untuk diajak bekerja sama				
6	Semua karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya				
7	Semua pekerjaan sudah memiliki deskripsi pekerjaannya yang jelas				
8	Saya rasa semua karyawan merasa senang dengan kemampuan atasan dalam menjalankan operasional organisasi				
9	Tidak adanya komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan				
10	Adanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan				
11	Saya merasa tidak leluasa untuk melakukan inisiatif kerja sendiri				
12	Perusahaan ini memiliki arti khusus bagi karyawan karena banyak pengalaman yang berharga di dalamnya				
13	Saya berpikir bahwa perusahaan memiliki tindakan yang baik untuk meningkatkan kerja karyawannya, terkadang diberi kritikan dan terkadang diberi penghargaan				
14	Dalam perusahaan ini, pelaksanaan pekerjaan tidak menyimpang dari kebijakan, peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan				
15	Tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan				
16	Perusahaan tidak memperhatikan karyawan yang memiliki potensi besar untuk berkembang				
17	Standar kerja yang telah ditetapkan, dalam				

	pelaksanaannya memungkinkan semua karyawan untuk mencapainya				
18	Saya malu menjadi karyawan yang bekerja di lingkungan perusahaan ini				
19	Kebijakan dan garis wewenang dalam perusahaan ini dapat dimengerti dengan jelas				
20	Menurut saya, perusahaan ini tidak menyediakan wadah untuk menampung ide-ide karyawan demi kemajuan perusahaan				
21	Saya merasa memiliki tanggung jawab yang diberikan kepada saya melalui pekerjaan saya				
22	Saya rasa pemberian imbalan belum sesuai dengan beban kerja saya				
23	Dalam perusahaan ini, sangat terasa adanya kebersamaan yang dapat menumbuhkan semangat kerja				
24	Paguyuban yang ada di perusahaan ini membuat saya merasa memiliki keluarga baru				
25	Dalam perusahaan ini, semua pekerjaan telah direncanakan dan dikoordinasikan dengan baik sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang baik				
26	Saya rasa semua karyawan tidak memahami tolak ukur kualitas kerja yang dituntut organisasi				
27	Semua karyawan mampu menyelesaikan tugasnya sendiri tanpa harus merugikan perusahaan				
28	Setiap kali ada karyawan yang melakukan kesalahan, tidak pernah ditegur oleh atasan				
29	Dalam lingkungan kerja saya, komunikasi antar rekan sekerja terjalin dengan baik				
30	Saya merasa lebih suka melakukan pekerjaan lain di luar organisasi				
31	Orang-orang dalam perusahaan ini selalu berusaha mencari cara untuk mendapatkan keuntungan pribadi				
32	Saya merasa tanggung jawab saya dalam organisasi sama beratnya dengan rekan lain dalam perusahaan ini				

Kuesioner Kompensasi

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sudah dapat memenuhi semua kebutuhan saya.				
2	Saya yakin bahwa kompensasi yang diberikan pihak perusahaan sudah sebanding dengan beban kerja yang saya tanggung.				
3	Saya sudah mendapatkan tunjangan yang layak selama bekerja di perusahaan ini.				
4	Saya percaya pihak perusahaan sudah memberikan insentif yang baik dan sesuai kepada para karyawan sehingga tidak terjadi kesenjangan.				
5	Saya pikir pihak perusahaan sudah memperhatikan para karyawan dengan memberikan asuransi kesehatan atau keselamatan kerja.				
6	Saya merasa kurang yakin akan kecukupan dari gaji/upah yang saya terima.				
7	Saya pikir gaji yang diberikan kepada saya belum memenuhi harapan karena tidak sesuai dengan hasil kerja yang saya berikan.				
8	Saya yakin pihak perusahaan belum memberikan insentif yang sesuai bagi para karyawan.				
9	Saya percaya perusahaan belum memberikan tunjangan-tunjangan yang sesuai bagi karyawan.				
10	Saya tidak yakin pihak perusahaan sudah memberikan gaji dan tunjangan yang layak bagi para karyawan.				
11	Saya merasa puas terhadap tunjangan yang diberikan oleh pihak perusahaan.				
12	Saya merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada saya.				
13	Saya merasa senang karena kompensasi yang saya terima diatas kebutuhan saya.				
14	Saya merasa puas dengan system pemberian kompensasi selama ini.				
15	Saya merasa dihargai oleh pihak perusahaan dengan kompenasasi yang diberikan kepada saya.				
16	Saya tidak bersemangat untuk bekerja di perusahaan karena saya merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan kepada saya.				

17	Saya merasa malas untuk bekerja karena tidak didukung oleh kompensasi yang sesuai.				
18	Saya merasa kecewa karena pihak perusahaan kurang begitu memperhatikan tunjangan-tunjangan, asuransi kesehatan, dan lainnya bagi para karyawan.				
19	Saya merasa kurang dihargai karena kompensasi yang saya terima tidak mencukupi kebutuhan saya.				
20	Menurut saya, pihak perusahaan kurang begitu memperhatikan kesejahteraan para karyawan.				
21	Saya bertanggungjawab penuh dengan tugas yang dibebankan kepada saya sesuai dengan kompensasi yang saya terima.				
22	Saya merasa harus bekerja secara maksimal sebagai pertanggungjawaban atas kompensasi yang saya sudah terima.				
23	Kesuksesan dalam bekerja merupakan pertanggungjawaban saya untuk kompensasi yang sudah saya terima.				
24	Fokus saya di perusahaan sebagai balas jasa atas kompensasi yang saya terima				

Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	152	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	152	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.915	.917	19

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.59211	.816674	152
VAR00002	3.30263	.719082	152
VAR00003	2.51974	.736651	152
VAR00004	2.59211	.816674	152
VAR00005	2.59211	.816674	152
VAR00006	2.69079	.878240	152
VAR00007	2.69079	.878240	152
VAR00008	2.41447	.801026	152
VAR00009	2.86842	1.107974	152
VAR00010	2.86842	1.107974	152
VAR00011	2.67763	.967019	152
VAR00012	2.94737	.442591	152
VAR00013	2.53947	1.041405	152
VAR00014	2.99342	.656064	152
VAR00015	2.99342	.656064	152
VAR00016	2.41447	.801026	152
VAR00017	2.86842	1.107974	152

VAR00018	2.86842	1.107974	152
VAR00019	2.51974	.736651	152

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	49.36184	97.266	.656	.409
VAR00002	48.65132	100.361	.530	.912
VAR00003	49.43421	103.532	.296	.217
VAR00004	49.36184	97.266	.656	.509
VAR00005	49.36184	97.266	.656	.109
VAR00006	49.26316	97.692	.579	.211
VAR00007	49.26316	97.692	.579	.611
VAR00008	49.53947	98.131	.613	.710
VAR00009	49.08553	92.052	.716	.407
VAR00010	49.08553	92.052	.716	.807
VAR00011	49.27632	93.870	.731	.207
VAR00012	49.00658	103.675	.514	.314
VAR00013	49.41447	100.761	.319	.319
VAR00014	48.96053	100.833	.550	.112
VAR00015	48.96053	100.833	.550	.112
VAR00016	49.53947	98.131	.613	.310
VAR00017	49.08553	92.052	.716	.807
VAR00018	49.08553	92.052	.716	.145
VAR00019	49.43421	103.532	.296	.517

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51.95	108.508	10.417	19

Lampiran 4. Validitas dan Realibilitas Iklim Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	152	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	152	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.59	.817	152
VAR00002	2.59	.817	152
VAR00003	2.69	.878	152
VAR00004	2.69	.878	152
VAR00005	2.41	.801	152
VAR00006	2.87	1.108	152
VAR00007	2.87	1.108	152
VAR00008	2.68	.967	152
VAR00009	2.95	.443	152
VAR00010	2.54	1.041	152
VAR00011	2.99	.656	152
VAR00012	2.99	.656	152
VAR00013	2.52	.737	152
VAR00014	2.55	.762	152
VAR00015	2.95	.443	152
VAR00016	2.95	.443	152
VAR00017	2.99	.656	152
VAR00018	3.30	.719	152
VAR00019	2.52	.737	152

VAR00020	2.59	.817	152
VAR00021	2.69	.878	152
VAR00022	2.69	.878	152
VAR00023	2.41	.801	152
VAR00024	2.41	.801	152
VAR00025	2.95	.443	152
VAR00026	2.99	.656	152
VAR00027	3.30	.719	152
VAR00028	2.52	.737	152
VAR00029	2.59	.817	152
VAR00030	2.69	.878	152
VAR00031	2.69	.878	152
VAR00032	2.41	.801	152

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	85.01	239.159	.703	.949
VAR00002	85.01	239.159	.703	.949
VAR00003	84.91	236.468	.253	.949
VAR00004	84.91	236.468	.753	.949
VAR00005	85.18	243.065	.555	.951
VAR00006	84.73	239.284	.198	.952
VAR00007	84.73	239.284	.198	.952
VAR00008	84.92	236.577	.675	.950
VAR00009	84.65	248.162	.661	.951
VAR00010	85.06	245.685	.331	.953
VAR00011	84.61	243.221	.281	.950
VAR00012	84.61	243.221	.681	.950
VAR00013	85.08	247.543	.410	.952
VAR00014	85.05	241.428	.658	.950
VAR00015	84.65	248.162	.661	.951
VAR00016	84.65	248.162	.661	.951
VAR00017	84.61	243.221	.281	.950
VAR00018	84.30	244.673	.551	.951

VAR00019	85.08	247.543	.410	.952
VAR00020	85.01	239.159	.103	.949
VAR00021	84.91	236.468	.753	.949
VAR00022	84.91	236.468	.753	.949
VAR00023	85.18	243.065	.555	.951
VAR00024	85.18	243.065	.555	.951
VAR00025	84.65	248.162	.661	.951
VAR00026	84.61	243.221	.681	.950
VAR00027	84.30	244.673	.551	.951
VAR00028	85.08	247.543	.410	.952
VAR00029	85.01	239.159	.703	.949
VAR00030	84.91	236.468	.753	.949
VAR00031	84.91	236.468	.753	.949
VAR00032	85.18	243.065	.555	.951

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
87.60	257.580	16.049	32

Lampiran 5. Validitas dan Realibilitas Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	152	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	152	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.99	.656	152
VAR00002	2.99	.656	152
VAR00003	2.52	.737	152
VAR00004	2.55	.762	152
VAR00005	2.95	.443	152
VAR00006	2.95	.443	152
VAR00007	2.99	.656	152
VAR00008	3.30	.719	152
VAR00009	2.95	.443	152
VAR00010	2.54	1.041	152
VAR00011	2.99	.656	152
VAR00012	2.99	.656	152
VAR00013	2.52	.737	152
VAR00014	2.55	.762	152
VAR00015	2.95	.443	152
VAR00016	2.95	.443	152
VAR00017	2.99	.656	152
VAR00018	3.30	.719	152
VAR00019	2.52	.737	152
VAR00020	2.59	.817	152
VAR00021	2.69	.878	152
VAR00022	2.69	.878	152
VAR00023	2.41	.801	152
VAR00024	2.41	.801	152

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	64.30	109.961	.836	.936
VAR00002	64.30	109.961	.236	.936
VAR00003	64.78	115.340	.080	.942
VAR00004	64.75	110.295	.688	.938

VAR00005	64.35	114.136	.799	.938
VAR00006	64.35	114.136	.799	.938
VAR00007	64.30	109.961	.836	.936
VAR00008	63.99	113.013	.547	.940
VAR00009	64.35	114.136	.799	.938
VAR00010	64.76	110.834	.455	.943
VAR00011	64.30	109.961	.236	.936
VAR00012	64.30	109.961	.836	.936
VAR00013	64.78	115.340	.380	.942
VAR00014	64.75	110.295	.288	.938
VAR00015	64.35	114.136	.199	.938
VAR00016	64.35	114.136	.799	.938
VAR00017	64.30	109.961	.836	.936
VAR00018	63.99	113.013	.547	.940
VAR00019	64.78	115.340	.380	.942
VAR00020	64.70	108.647	.039	.937
VAR00021	64.61	109.711	.120	.939
VAR00022	64.61	109.711	.620	.939
VAR00023	64.88	115.800	.316	.943
VAR00024	64.88	115.800	.316	.943

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
67.30	121.892	11.040	24

Lampiran 6. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		IO	K	MK
N		152	152	152
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	87.60	67.30	51.95
	Std. Deviation	16.049	11.040	10.417
Most Extreme Differences	Absolute	.132	.151	.144
	Positive	.053	.151	.052
	Negative	-.132	-.141	-.144
Test Statistic		.132	.151	.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 7. Linearitas

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X1	152	100.0%	0	0.0%	152	100.0%
Y * X2	152	100.0%	0	0.0%	152	100.0%

Y * X1

Report			
Y			
X1	Mean	N	Std. Deviation
48	26.00	5	.000
60	36.00	4	.000
66	34.00	4	.000
67	35.00	4	.000
68	39.00	8	3.207
71	42.00	5	.000
75	45.22	9	2.108
76	49.00	4	.000
80	43.00	7	.000
82	50.00	6	.000
83	51.00	5	.000
87	54.91	11	1.514
89	46.00	4	.000
93	58.33	15	2.440
95	57.25	12	1.545
96	57.00	7	.000
97	60.00	7	.000
99	59.00	5	.000
101	61.00	4	.000
102	61.00	4	.000
103	62.00	4	.000
111	57.00	4	.000
113	65.00	7	.000
115	69.00	7	.000
Total	51.95	152	10.417

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	16144.630	23	701.940	374.293	.000
		Linearity	14831.742	1	14831.742	7908.681	.000
		Deviation from Linearity	1312.887	22	59.677	31.821	.000
	Within Groups		240.048	128	1.875		
	Total		16384.678	151			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X1	.851	.705	.793	.885

Y * X2

Report			
Y			
X2	Mean	N	Std. Deviation
37	26.00	5	.000
49	42.00	5	.000
51	36.00	4	.000
53	42.00	4	.000
54	47.00	5	.000
57	43.00	4	.000
58	34.50	8	.535
60	36.00	4	.000
64	51.00	8	2.138
65	50.00	6	.000
67	43.00	7	.000
68	56.00	7	.000
69	53.00	10	2.108
70	59.67	15	.488
71	60.00	7	.000
72	58.32	22	2.514
73	53.50	8	8.018
75	59.00	5	.000
84	69.00	7	.000
86	65.00	7	.000
91	57.00	4	.000
Total	51.95	152	10.417

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	15724.572	20	786.229	156.029	.000
		Linearity	11777.282	1	11777.282	2337.236	.000
		Deviation from Linearity	3947.289	19	207.752	41.229	.000
	Within Groups		660.106	131	5.039		
	Total		16384.678	151			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X2	.848	.719	.880	.760

Lampiran 8. Regresi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.630	.829	2.771

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15240.935	2	7620.467	992.749	.000 ^b
	Residual	1143.743	149	7.676		
	Total	16384.678	151			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.582	1.408		1.834	.000
	X1	.415	.043	1.409	21.242	.000
	X2	.257	.063	.484	7.301	.000

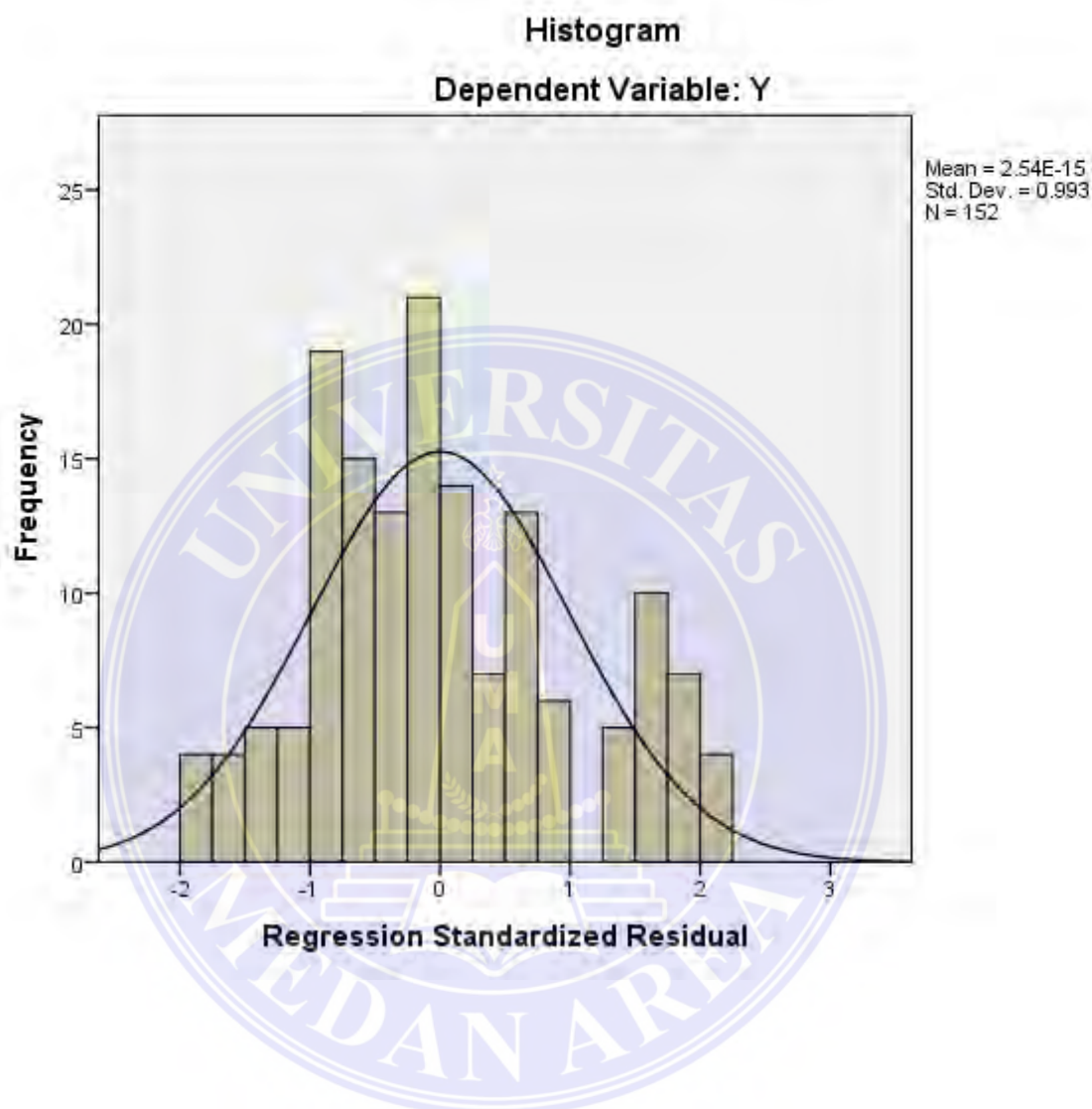
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29.58	69.38	51.95	10.047	152
Residual	-5.526	6.149	.000	2.752	152
Std. Predicted Value	-2.227	1.735	.000	1.000	152
Std. Residual	-1.995	2.219	.000	.993	152

a. Dependent Variable: Y

Charts



Lampiran 9. Surat Penelitian



17 Desember 2025

Nomor : 2240/PPS-UMA/WDI/01/XII/2025
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian dan Pengambilan Data

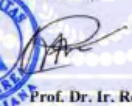
Kepada Yth. Bapak/Ibu:
Ketua IWO MEDAN
Jl. Garu III No.124A, Harjosari I, Kec. Medan Amplas,
Kota Medan, Sumatera Utara 20147
Di -
Tempat

Dengan hormat,
Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

No	Nama	NIM	Program Studi	Judul Tesis
1	Anna Putri Aulia	241804098	Magister Psikologi	Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Wartawan Harian di Ikatan Wartawan Online (IWO) Medan

Untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data di tempat bapak/ibu pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktur,

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :
1. Ketua Program Studi – M.Psi



Surat Selesai Penelitian



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

NO. 18 /DPW IWOI-Sumut/SK/SKP/XII/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini, Ketua Dewan Pimpinan Wilayah (DPW) Ikatan Wartawan Online Indonesia (IWOI) Sumatera Utara, menerangkan bahwa :

Nama : Anna Putri Aulia
NPM : 241804098
Jurusan : Magister Psikologi
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Judul Penelitian : Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Wartawan Harian di Ikatan Wartawan Online (IWO) Medan.
Lokasi Penelitian : Kantor IWO & Online

Telah selesai melakukan penelitian di Ikatan Wartawan Online (IWO) Sumatera Utara dari tanggal 01 Desember s/d 06 Desember 2025.

Demikian surat keterangan selesai penelitian ini dibuat dan dipergunakan semestinya.

Medan, 20 Desember 2025

Ratno S.H, M.M
(Ketua DPW IWOI Sumut)

Tembusan :

1. Ketua Umum DPP IWOI di Jakarta