

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN TAKALAR

Tanriajeng^{*1}, Muhammad Idris², Syafruddin Kitta³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}trianinetr@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³syafruddin@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei dengan alat pengumpulan data kuesioner. Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh iklim organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar yang berjumlah 50, sedangkan teknik penentuan sampel berdasarkan metode sampel jenuh sehingga sampel yang didapatkan berjumlah 50 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan software SmartPls 3.2.9.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) iklim organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (2) iklim organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (3) iklim organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci: Iklim organisasi, disiplin kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

ABSTRACT

This research is a quantitative research that uses a survey method with a questionnaire data collection tool. This study aims to determine the effect of organizational climate, work discipline, and compensation on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at the Regional Inspectorate Office of Takalar Regency.

The population in this study were employees of the Regional Inspectorate of Takalar Regency, which amounted to 50, while the sampling technique was based on the saturated sample method so that the sample obtained was 50 respondents. Analysis of the data used is path analysis using SmartPls 3.2.9 software.

The results showed that (1) organizational climate, work discipline, and compensation had an effect on job satisfaction. (2) organizational climate, work discipline, and compensation affect employee performance (3) organizational climate, work discipline, and compensation have no effect on employee performance mediated by job satisfaction.

Keywords: *Organizational climate, work discipline, compensation, job satisfaction, and employee performance.*

PENDAHULUAN

Setiap pegawai dalam organisasi berkontribusi pada keberhasilan atau kegagalan kinerja organisasi. Tentu saja, tujuannya adalah untuk terus meningkatkan kualitas dan efisiensi tenaga kerja. Tetapi tanpa pemahaman yang jelas tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai, akan sulit untuk mempertahankan kesuksesan. Secara umum kinerja pegawai didefinisikan sebagaimana seorang pegawai memenuhi tugas pekerjaan mereka dan melaksanakan tugas tersebut sebaik mungkin. Kinerja pegawai mengacu pada efektivitas, kualitas, dan efisiensi output yang mereka hasilkan.

Kinerja juga berkontribusi pada penilaian pegawai tentang betapa berharganya seorang pegawai bagi organisasi. Setiap pegawai merupakan investasi yang serius bagi sebuah organisasi, sehingga *return* yang diberikan oleh setiap pegawai harus signifikan.

Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Berdasarkan pada definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai menunjukkan sejauh mana capaian target kerja para pegawai per departemen. Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar, kinerja pegawai mencerminkan baik buruknya kinerja organisasi. Semakin baik tingkat kinerja yang dicapai oleh para pegawai, maka semakin baik pula kinerja organisasi secara keseluruhan. Berikut tabel capaian kinerja pelayanan Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.

Ada 3 (tiga) kinerja pelayanan yang berhasil mencapai target setiap tahunnya yaitu Persentase kelulusan sertifikasi aparat pengawas, Persentase kasus/pengaduan di lingkungan pemda yang ditindak lanjuti dan yang terkait dengan indikator kinerja kunci pelayanan Inspektorat yaitu Persentase Penyelesaian Tindak lanjut Rekomendasi BPK pada setiap tahun berkenaan. Untuk Persentase kelulusan sertifikasi aparat pengawas, faktor keberhasilannya mencapai target antara lain adanya kebijakan/komitmen dari pimpinan untuk mengikutkan pegawainya dalam Diklat-diklat teknis yang terkait dengan pengawasan. Dan untuk Persentase kasus/pengaduan di lingkungan pemda yang ditindak lanjuti, faktor keberhasilannya mencapai target adanya kemauan keras APIP untuk menindak lanjuti pengaduan yang ada. Kemudian Persentase Penyelesaian Tindak lanjut Rekomendasi BPK pada setiap tahun berkenaan, faktor keberhasilannya mencapai target adanya tim pemantauan Inspektorat yang dilaksanakan setiap Triwulan dan adanya kepedulian dari objek pemeriksaan (obrik) untuk menindak lanjuti temuan-temuan yang ada.

Diketahui bahwa beberapa target kerja belum tercapai secara maksimal, dibutuhkan peran setiap anggota organisasi agar kinerja tersebut dapat terlaksana dengan baik. Peran pimpinan dalam mengarahkan serta membangun iklim organisasi yang kondusif menjadi tantangan tersendiri yang harus diselesaikan. Iklim organisasi yang baik akan memunculkan semangat kerja yang positif bagi para pegawai. Iklim organisasi dibagi menjadi dua bagian yaitu, kondisi lingkungan organisasi dari penampilan dan kondisi lingkungan organisasi psikologis atau non-materi. Kondisi non-materi lingkungan kerja adalah semua perilaku yang berhubungan dengan hubungan psikologis yang terjadi di lingkungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja.

Peran iklim organisasi dalam pencapaian kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Hutagalung dan Ritonga (2018) menemukan bahwa Iklim organisasi merupakan keadaan di sebuah organisasi, tempat setiap anggotanya saling berinteraksi, membatasi diri, ataupun berinteraksi satu sama lain sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja sama dan peningkatan kinerja anggota organisasi. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong para anggota organisasi untuk saling berinteraksi satu sama lain yang dapat meningkatkan komitmen pada organisasi. Komitmen organisasi akan menjadi indikator kepuasan kerja karyawan, bersama efektivitas komunikasi interpersonal yang dilakukan. Hasil penelitian membuktikan, variabel iklim organisasi dan variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai ditentukan oleh baik buruknya iklim organisasi. Semakin pegawai memiliki kepuasan akan pekerjaannya, maka berdampak pada kinerjanya dikemudian hari yang kemudian memiliki implikasi pada terbentuknya kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain daripada iklim organisasi, penting untuk memerhatikan disiplin kerja dalam organisasi. Disiplin menyangkut keteraturan yang diberlakukan dalam organisasi. Menurut Sinambela (2019) disiplin menyangkut bagaimana ketaatan terhadap aturan organisasi, disiplin digunakan untuk pegawai dalam hal memotivasi guna melaksanakan pekerjaan secara baik. Selain itu disiplin juga bermanfaat untuk mengedukasi pegawai agar taat akan aturan prosedural dan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan untuk menghasilkan hasil kerja yang baik. Disiplin ialah aspek operatif dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini menyangkut dampak dari penerapannya. Tanpa penerapan disiplin pegawai dalam suatu organisasi akan sulit bagi sebuah organisasi mencapai hasil yang maksimal.

Peranan disiplin kerja dalam mencapai kinerja pegawai yang maksimal dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangarso dan Susanti (2016). Upaya peningkatan kinerja pegawai dengan permasalahan tersebut diduga faktor disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat tinggi dalam penciptaan kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, nilai R (korelasi) yang dihasilkan sebesar 0,745 maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan kinerja pegawai berhubungan positif 74,5%. Hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa disiplin memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja pegawai.

Disisi lain, penting juga untuk memerhatikan sistem balas jasa yang berlaku dalam organisasi. Balas jasa atau kompensasi merupakan suatu bentuk system penggajian yang berlaku pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar. Martoyo dalam (Fahmi, 2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pekerja/pegawai baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Kompensasi juga dipandang sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi diketahui sebagai faktor kuat yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti pada temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Zainuri dan Mohammad (2018). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap pencapaian kinerja pegawai.

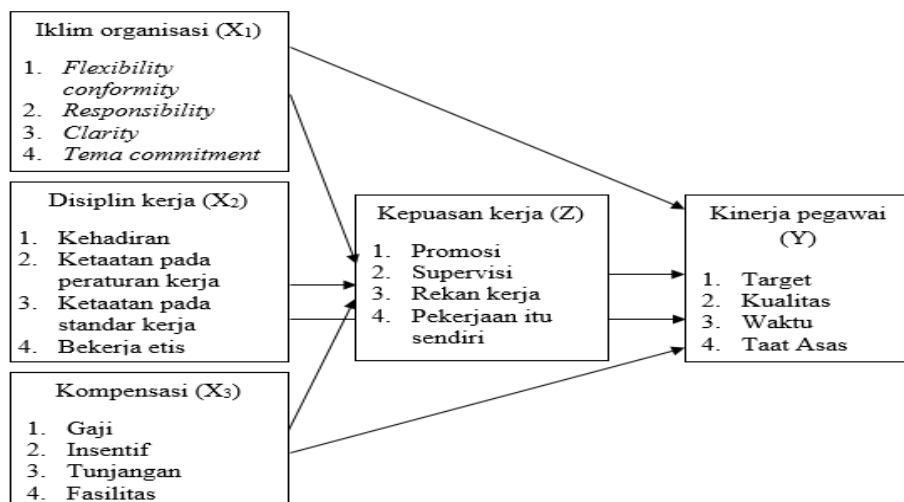
Kompensasi memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja seperti pada temuan dalam penelitian di atas. Selain dari kompensasi, kepuasan kerja juga harus diperhatikan. Kepuasan kerja menyangkut tinggi rendahnya perasaan senang seorang pegawai pada pekerjaan yang mereka laksanakan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Pentingnya kepuasan kerja pegawai

yang berperan dalam pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari (2016). Hasil pengujian menunjukkan semua variabel valid dan reliabel. Dari hasil analisis diperoleh hal-hal sebagai berikut: 1) Hal ini diuji sekaligus bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, 2) Pengaruh R^2 Kuadrat 0,687 atau 69%, ini artinya kinerja dijelaskan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 69%.

Evaluasi atas data-data pendukung dan permasalahan atas setiap sasaran menunjukkan beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Inspektorat Kabupaten Takalar kedepan. Pertama, walaupun indikator kinerja yang tertuang dalam perjanjian kinerja inspektur kabupaten Takalar Tahun 2020 yang dijadikan IKU telah mencapai target, masih terdapat beberapa persoalan-persoalan di masyarakat yang belum sepenuhnya bisa dijawab dengan baik. Tantangan ini terlihat nampak dalam kondisi terkait dengan tindak lanjut hasil pemeriksaan, baik oleh pihak eksternal, seperti Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Badan Pengawasan Keuangan dan pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal Kementerian, dan Inspektorat Propinsi Sulawesi Selatan, maupun tindak lanjut hasil pemeriksaan inspektorat Kabupaten Takalar Sendiri.

Hasil evaluasi capaian kinerja ini juga penting dipergunakan sebagai pijakan bagi inspektorat Kabupaten Takalar dilingkungan pemerintah Kabupaten Takalar dalam perbaikan pelayanan publik di tahun yang akan datang. Uraian latar belakang yang didukung fakta empiris di atas menjelaskan peranan penting iklim organisasi, disiplin kerja, kompensasi, serta kepuasan kerja pegawai dalam memengaruhi kinerja pegawai. Jadi berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar”**.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan rumusan masalah pada bab sebelumnya dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.

2. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.
3. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.
4. Diduga iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.
5. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.
6. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.
7. Diduga iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.
8. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.
9. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Lawrence dalam (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Penelitian survei berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri.

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Juli sampai dengan Agustus 2022. Adapun populasi yang digunakan yaitu sebanyak 50 orang pegawai. Adapun penentuan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh, artinya seluruh elemen populasi dijadikan sampel penelitian. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang pegawai.

Dalam metode PLS (Partial Least Square) teknik analisa yang dilakukan adalah analisis outer model, analisis inner model, pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model

Hasil pengujian Nilai *Loading Factor* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Nilai *Loading Factor*

No	Item Pertanyaan	Nilai	Status
1	X1.1	0.789	Valid
2	X1.2	0.855	Valid
3	X1.3	0.795	Valid
4	X1.4	0.810	Valid
5	X2.1	0.760	Valid
6	X2.2	0.863	Valid
7	X2.3	0.877	Valid
8	X2.4	0.737	Valid

No	Item Pertanyaan	Nilai	Status
9	X3.1	0.797	Valid
10	X3.2	0.883	Valid
11	X3.3	0.783	Valid
12	X3.4	0.838	Valid
13	Z.1	0.859	Valid
14	Z.2	0.787	Valid
15	Z.3	0.840	Valid
16	Z.4	0.874	Valid
17	Y.1	0.784	Valid
18	Y.2	0.817	Valid
19	Y.3	0.755	Valid
20	Y.4	0.785	Valid

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9, 2022.

Berdasarkan data *outer loading* yang dihasilkan tabel di atas, semua item pernyataan bernilai $\geq 0,70$ dan dinyatakan valid.

Tabel 2. Nilai Construct Reliability dan Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. Iklim Organisasi	0.828	0.829	0.886	0.660
X2. Disiplin Kerja	0.826	0.828	0.885	0.659
X3. Kompensasi	0.845	0.858	0.896	0.683
Y1. Kepuasan Kerja	0.861	0.869	0.906	0.707
Y2. Kinerja Pegawai	0.794	0.798	0.866	0.617

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9, 2022.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua variable berada pada nilai $> 0,5$ dan dinyatakan valid serta nilai loading faktornya diatas 0,7, sehingga semua item penryataan di dalam kuisisioner telah memenuhi persyaratan validitas.

- a) *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indicator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE). Dari hasil kalkulasi data pada SmartPLS 3.2.9 diperoleh data berikut:

Tabel 3. Nilai Discriminant Validity

	X1. Iklim Organisasi	X2. Disiplin Kerja	X3. Kompensasi	Y1. Kepuasan Kerja	Y2. Kinerja Pegawai
X1. Iklim Organisasi	0.813				
X2. Disiplin Kerja	0.711	0.812			
X3. Kompensasi	0.570	0.695	0.826		

	X1. Iklim Organisasi	X2. Disiplin Kerja	X3. Kompensasi	Y1. Kepuasan Kerja	Y2. Kinerja Pegawai
Y1. Kepuasan Kerja	0.707	0.742	0.741	0.841	
Y2. Kinerja Pegawai	0.747	0.838	0.820	0.849	0.786

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9, 2022.

Nilai *discriminant validity* merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.

- b) *Composite reliability* adalah indikator yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,80$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4. Composite Reliability

Variable	Composite Reliability	Keterangan
X1. Iklim Organisasi	0.886	Reliabel
X2. Disiplin Kerja	0.885	Reliabel
X3. Kompensasi	0.896	Reliabel
Y1. Kepuasan Kerja	0.906	Reliabel
Y2. Kinerja Pegawai	0.866	Reliabel

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9, 2022.

Dari data di atas, terlihat bahwa semua variabel terbukti reliabel dengan nilai *Composite Reliability* $\geq 0,70$. Nilai *Composite Reliability* terendah 0,866 pada variabel kinerja pegawai dan nilai tertinggi 0,906 pada variabel kepuasan kerja. Untuk nilai *Composite reliability* $> 0,8$ memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

- c) *Average Variance Extracted (AVE)* dapat digunakan untuk mengukur reabilitas kuisioner dengan batasan untuk reliabel apabila nilai *Average Variance Extracted (AVE)* $> 0,5$. Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Perwakilan tersebut dapat didemonstrasikan melalui unidimensionalitas yang dapat diekspresikan dengan menggunakan nilai rata-rata varian yang diekstraksi (*Average Variance Extracted/AVE*). Dalam penelitian ini diperoleh data *Average Variance Extracted (AVE)* seperti terlampir pada tabel berikut:

Tabel 5. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variable	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
X1. Iklim Organisasi	0.660	Valid
X2. Disiplin Kerja	0.659	Valid
X3. Kompensasi	0.683	
Y1. Kepuasan Kerja	0.707	Valid
Y2. Kinerja Pegawai	0.617	Valid

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9, 2022.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE diatas 0,50 yang memiliki makna bahwasannya semua variabel dengan indikatornya dapat dikatakan valid dan reliabel. Nilai yang diperoleh dari tabel olah data PLS diatas dengan nilai AVE terendah 0,659 pada variabel disiplin kerja dan nilai AVE tertinggi 0,707 pada variabel kepuasan kerja.

- d) *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7.

Tabel 6. Nilai Cronbach's Alpha

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1. Iklim Organisasi	0.828	Reliabel
X2. Disiplin Kerja	0.826	Reliabel
X3. Kompensasi	0.845	Reliabel
Y1. Kepuasan Kerja	0.861	Reliabel
Y2. Kinerja Pegawai	0.794	Reliabel

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9, 2022.

Berdasarkan data tabel diatas hasil dari kalkulasi *SmartPLS* 3.2.9 diperoleh nilai *cronbach's alpha* untuk semua item variabel dengan nilai *cronbach's alpha* > 0,7 sehingga dapat dikatakan kuisioner yang digunakan memenuhi kriteria reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* terendah 0,794 pada variabel kinerja pegawai sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* tertinggi 0,861 pada variabel kepuasan kerja.

Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada *outer model* untuk indikator reflektif. Untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji untuk indikator formatif yaitu *multicollinearity*. Uji *multicollinearity* dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami *multicollinearity* dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi *multicollinearity*, dalam penelitian ini nilai VIF yang menjadi pengukuran (standar nilai) adalah nilai VIF <5.

Tabel 7. Nilai Collinearity Statistic (VIF)

No	Item Pertanyaan	Nilai	Status
1	X1.1	1.572	Valid
2	X1.2	2.514	Valid
3	X1.3	1.859	Valid
4	X1.4	1.989	Valid
5	X2.1	1.402	Valid
6	X2.2	2.956	Valid
7	X2.3	3.075	Valid
8	X2.4	1.510	Valid
9	X3.1	2.047	Valid
10	X3.2	2.919	Valid
11	X3.3	2.184	Valid

No	Item Pertanyaan	Nilai	Status
12	X3.4	1.912	Valid
13	Y1.1	2.158	Valid
14	Y1.2	1.808	Valid
15	Y1.3	2.498	Valid
16	Y1.4	2.813	Valid
17	Y2.1	1.814	Valid
18	Y2.2	1.890	Valid
19	Y2.3	1.995	Valid
20	Y2.4	2.051	Valid

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9, 2022.

Berdasarkan data tabel diatas terlihat bahwa nilai *collinearity* (VIF) yang diperoleh dari *SmartPLS* 3.2.9 menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai dibawah angka 5. Dimana nilai $VIF < 5$ dinyatakan terbebas dari multikolinearitas. Pada data diatas nilai VIF terendah sebesar 1,402 dan nilai tertinggi sebesar 3.075.

Analisis Inner Model

Tabel 8. Nilai R Square

	R Square	Adjusted R Square
Y1. Kepuasan Kerja	0.693	0.673
Y2. Kinerja Pegawai	0.865	0.853

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square variabel kepuasan kerja sebesar 0,693 artinya variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi sebesar 69,3 persen, sedangkan sisanya sebesar 31,7 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Nilai R Square pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,865 artinya variabel kinerja pegawai di Inspektorat daerah Kabupaten Takalar dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi, disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja sebesar 86,5 persen, sedangkan sisanya sebesar 13,5 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Penilaian *goodness of fit* juga dapat diketahui melalui nilai dari nilai Q-Square. Nilai dari Q-Square memiliki arti yang sama dengan nilai dari *coefficient determination* (R-Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi nilai dari Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Penentuan nilai Q-Square dapat diselesaikan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Q\text{-Square} = 1 - [(1 - R_{21}) (1 - R_{22})] \dots\dots\dots (1)$$

Dimana: R₂₁ = Nilai R-Square kepuasan kerja

R₂₂ = Nilai R-Square kinerja pegawai

Sehingga diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R_{21}) \times (1 - R_{22})] \\ &= 1 - [(1 - 0,693) \times (1 - 0,865)] \\ &= 1 - (0,317 \times 0,135) \end{aligned}$$

$$= 1 - 0,042$$

$$= 0,957$$

Berdasarkan hasil perhitungan dari persamaan diatas, diperoleh nilai Q-Square sebesar 0,951. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 95,7%. Sedangkan sisanya sebesar 4,3% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Pengujian Hipotesis

Hubungan antar variabel laten dalam model penelitian ini dapat dilihat dari hasil estimasi koefisien jalur (*path coefficients*) dan tingkat signifikansinya (P values). Untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan, dapat dilihat dari besarnya nilai P Value. Nilai t-statistik hasil estimasi *path coefficients* untuk menguji kekuatan pengaruh antar variabel dan menjelaskan ketegasan hubungan antar arah variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Path Coefficient

Korelasi Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
X1. Iklim Organisasi -> Y1. Kepuasan Kerja	0.302	0.300	0.099	3.050	0.002
X1. Iklim Organisasi -> Y2. Kinerja Pegawai	0.153	0.151	0.077	1.992	0.047
X2. Disiplin Kerja -> Y1. Kepuasan Kerja	0.257	0.256	0.128	2.004	0.046
X2. Disiplin Kerja -> Y2. Kinerja Pegawai	0.298	0.287	0.110	2.706	0.007
X3. Kompensasi -> Y1. Kepuasan Kerja	0.390	0.400	0.134	2.905	0.004
X3. Kompensasi -> Y2. Kinerja Pegawai	0.312	0.304	0.105	2.967	0.003
Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja Pegawai	0.289	0.307	0.116	2.497	0.013

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9, 2022

Berdasarkan tabel estimasi *path coefficient* diatas yang mencantumkan nilai P Value maka dapat dijelaskan hipoesis sebagai berikut:

a) Uji Hipotesis 1 (X1 terhadap Y1)

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.

Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

H_0 = Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan

H_a = Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

P values $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila

P values $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai P Value sebesar 0,002 sehingga nilai P Value $< 0,05$ yang tergolong kategori signifikan dengan pengaruh sebesar 0,302 dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan makna bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya iklim organisasi yang positif dapat memengaruhi kepuasan kerja para pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten

Takalar.

b) Uji Hipotesis 2 (X2 terhadap Y1)

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.

Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

H_0 = Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan

H_a = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

$P \text{ values} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila

$P \text{ values} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai *P Value* sebesar 0,046 sehingga nilai *P Value* $< 0,05$ yang tergolong kategori signifikan dengan pengaruh sebesar 0,153 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut berarti disiplin kerja yang tinggi dari para pegawai akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula dan juga sebaliknya, dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

c) Uji Hipotesis 3 (X3 terhadap Y1)

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.

Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

H_0 = Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan

H_a = Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

$P \text{ values} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila

$P \text{ values} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai *P Value* sebesar 0,004 sehingga nilai *P Value* $< 0,05$ yang tergolong kategori signifikan dengan pengaruh sebesar 0,390 dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja artinya semakin baik atau tinggi kompensasi yang diberikan organisasi maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai dan juga sebaliknya, dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

d) Uji Hipotesis 4 (X1 terhadap Y2)

Iklm organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.

Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

H_0 = Iklm organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan

H_a = Iklm organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

$P \text{ values} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila

$P \text{ values} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai *P Value* sebesar 0,047 sehingga nilai *P Value* < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan pengaruh sebesar 0,153 yang memberikan kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya iklim organisasi merupakan faktor dasar yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi, para anggota inilah yang kemudian menentukan efektifitas organisasi. Semakin positif atau semakin kondusif iklim organisasi maka semakin baik pula pencapaian kinerja yang akan dihasilkan anggota organisasi (pegawai) dan juga sebaliknya, dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

e) Uji Hipotesis 5 (X_2 terhadap Y_2)

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.

Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

H_0 = Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan

H_a = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

$P \text{ values} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila

$P \text{ values} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai *P Value* sebesar 0,007 sehingga nilai *P Value* < 0,05, yang tergolong kategori signifikan dengan pengaruh sebesar 0,298 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya disiplin kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. disiplin menyangkut bagaimana ketaatan terhadap aturan organisasi, disiplin digunakan untuk pegawai dalam hal memotivasi guna melaksanakan pekerjaan secara baik. Selain itu disiplin juga bermanfaat untuk mengedukasi pegawai agar taat akan aturan prosedural dan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan untuk menghasilkan hasil kerja yang baik. Disiplin ialah aspek operatif dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini menyangkut dampak dari penerapannya. Tanpa penerapan disiplin pegawai dalam suatu organisasi akan sulit bagi sebuah organisasi mencapai hasil yang maksimal. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut, sebaliknya jika penerapan disiplin kerja buruk atau tidak baik maka berdampak buruk pula pada kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar, dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

f) Uji Hipotesis 6 (X_3 terhadap Y_2)

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.

Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

H_0 = Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan

H_a = Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

$P \text{ values} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila

$P \text{ values} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai P Value sebesar 0,003 sehingga nilai P Value < 0,05, yang tergolong kategori signifikan dengan pengaruh sebesar 0,312 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi yang diterima pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya dalam organisasi. Jadi, berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan semakin baik sistem kompensasi atau semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh pegawai maka akan berdampak pada kinerjanya secara signifikan, sebaliknya jika sistem kompensasi yang diterima di luar harapan pegawai (rendah) maka kinerjanya juga akan menurun dengan taraf keyakinan sebesar 95% dan tingkat kesalahan 5%.

g) Uji Hipotesis 7 (X_1 terhadap Y_2 melalui Y_1) atau Uji Hipotesis dengan Efek Mediasi.

Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.

Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

- H_0 = iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dan
- H_a = iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

- P values $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila
- P values < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara iklim organisasi dan kinerja pegawai dari *direct effect* ke *indirect effect* tidak berubah dan tetap signifikan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara iklim organisasi dan kinerja pegawai dari *direct effect* ke *indirect effect* nilainya turun dan tetap signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan mediasi sebagian (*partial mediation*).
- Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara iklim organisasi dan kinerja pegawai dari *direct effect* ke *indirect effect* nilainya turun dan menjadi tidak signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan mediasi penuh (*full mediation*).

Berikut ini disajikan data untuk nilai data *Path Coefficient* dan nilai specific *indirect effect* yang dijadikan dasar acuan untuk melihat perubahan nilai dari masing-masing variable pengujian hipotesis yaitu:

Tabel 10. Nilai *Path Coefficient*

Korelasi Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Iklim Organisasi -> Y1. Kepuasan Kerja	0.302	0.300	0.099	3.050	0.002
X1. Iklim Organisasi -> Y2. Kinerja Pegawai	0.153	0.151	0.077	1.992	0.047
X2. Disiplin Kerja -> Y1. Kepuasan Kerja	0.257	0.256	0.128	2.004	0.046
X2. Disiplin Kerja -> Y2. Kinerja Pegawai	0.298	0.287	0.110	2.706	0.007
X3. Kompensasi -> Y1. Kepuasan Kerja	0.390	0.400	0.134	2.905	0.004

Korelasi Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X3. Kompensasi -> Y2. Kinerja Pegawai	0.312	0.304	0.105	2.967	0.003
Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja Pegawai	0.289	0.307	0.116	2.497	0.013

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9, 2022

Tabel 11. Nilai *Specific Indirect Effect*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Iklim Organisasi -> Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja Pegawai	0.087	0.094	0.050	1.755	0.080
X2. Disiplin Kerja -> Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja Pegawai	0.074	0.074	0.042	1.765	0.078
X3. Kompensasi -> Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja Pegawai	0.113	0.127	0.078	1.443	0.150

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9, 2022

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh nilai *path coefficient* antara iklim organisasi dan kinerja pegawai dari 0,153 turun menjadi 0,087 pada *specific indirect effect* serta hubungan dari iklim organisasi ke kinerja melalui kepuasan kerja tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan mediasi sebagian (*partial mediation*). Hasil ini memberikan makna bahwasanya kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Artinya iklim organisasi hanya berpengaruh secara langsung dan tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja.

- h) Uji Hipotesis 8 (X2 terhadap Y2 melalui Y1) atau Uji Hipotesis dengan Efek Mediasi.

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh nilai *path coefficient* antara disiplin kerja dan kinerja pegawai dari 0,298 turun menjadi 0,074 pada *specific indirect effect* serta hubungan dari disiplin kerja ke kinerja melalui kepuasan kerja tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan mediasi sebagian (*partial mediation*). Hasil ini memberikan makna bahwasanya kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya disiplin kerja dalam penelitian ini hanya berpengaruh secara langsung dan tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja.

- i) Uji Hipotesis 9 (X3 terhadap Y2 melalui Y1) atau Uji Hipotesis dengan Efek Mediasi.

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh nilai *path coefficient* antara kompensasi dan kinerja pegawai dari 0,312 turun menjadi 0,113 pada *specific indirect effect* serta hubungan dari kompensasi ke kinerja melalui kepuasan kerja tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan mediasi sebagian (*partial mediation*). Hasil ini memberikan makna bahwasanya kepuasan kerja tidak dapat

memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Artinya kompensasi dalam penelitian ini hanya berpengaruh secara langsung dan tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.
4. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.
5. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.
6. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.
7. Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.
8. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.
9. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri, Ansar., & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. YUME : Journal of Management, 2(1). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia.
- Darmawan, I. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja. Jurnal Dakwah Risalah, 28(2), 76. <https://doi.org/10.24014/jdr.v28i2.5545>
- Fahmi, I. (2018). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Alfabeta. CV.
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA MAKASSAR. Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen, 1(1), 1-14.
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar.