



PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN PEMATANGSIANTAR

INJEN PARDAMEAN BUTAR-BUTAR

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar
correspondency email: osco.sijabat@uhnp.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel :

Diterima: 29-06-2024

Disetujui: 30-07-2024

Kata Kunci :

Iklm Organisasi; Kompensasi;
Prestasi Pegawai.

ABSTRAK

Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai diperlukan suatu dorongan terhadap pegawai, dan salah satu dari dorongan tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tingkat pekerjaannya. Peranan kompensasi ini sangat diperlukan untuk mencapai prestasi kerja semaksimal mungkin. Kompensasi disini dianggap sebagai salah satu kunci untuk memperoleh suatu prestasi kerja yang optimal dari setiap pegawai. Dengan menerima upah atau gaji yang benar diharapkan para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab serta berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang baik pula. Selain kompensasi, iklim organisasi juga sangat mendukung para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi, dimana iklim organisasi merupakan suasana tempat kerja karyawan melaksanakan pekerjaannya yang meliputi suasana lingkungan kantor, dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, sehingga nantinya apabila iklim organisasi kondusif akan membantu pegawai untuk bekerja lebih baik lagi dan begitu juga sebaliknya. Iklim organisasi sangat dipengaruhi faktor kepemimpinan. Pimpinan yang berhasil menciptakan iklim organisasi yang positif akan mempengaruhi perilaku pegawai bekerja dengan baik. Namun, ada pegawai yang mengalami kesulitan tapi kurang mendapat perhatian pimpinan, ada pegawai yang mampu bekerja dan sangat kreatif namun kurang mendapat perhatian. Oleh karena itu kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana iklim organisasi yang positif sangat diperlukan agar pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar.

ARTICLE INFO

Article History :

Received : 29-06-2024

Accepted : 30-07-2024

Keywords:

Organizational Climate;

ABSTRACT

To improve employee work performance, encouragement is needed for employees, and one of these incentives is to provide compensation that is appropriate to the level of work. The role of compensation is very necessary to achieve the maximum possible work performance. Compensation here is considered as one of the keys to obtaining optimal work



*Compensation; Employee
Achievement.*

performance from each employee. By receiving the correct wages or salaries, it is hoped that employees can carry out their duties well and with a sense of responsibility and strive to achieve good work performance as well. Apart from compensation, the organizational climate also really supports employees to work better, where the organizational climate is the atmosphere in which employees carry out their work, which includes the atmosphere of the office environment, and can influence them in carrying out the assigned tasks, so that later if the organizational climate is conducive will help employees to work better and vice versa. Organizational climate is strongly influenced by leadership factors. Leaders who succeed in creating a positive organizational climate will influence employee work behavior well. However, there are employees who experience difficulties but don't get enough attention from the leadership, there are employees who are able to work and are very creative but don't get enough attention. Therefore, leadership that can create a positive organizational climate is very necessary so that employees carry out their duties with full awareness and can develop their energy and thoughts as fully as possible in order to realize the goals of HKBP Nommensen Pematangsiantar University.

PENDAHULUAN

Universitas Huria Kristen Batak Protestan (HKBP) Nommensen Pematangsiantar, sebagai lembaga perguruan tinggi memiliki tujuan sebagai institusi yang berkualitas dalam menghasilkan lulusannya. Salah satu faktor penentu tujuan ini adalah keberadaan pegawai. Pegawai adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan yakni bagaimana dapat meningkatkan prestasi pegawainya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan prestasi kerja dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Seorang pegawai yang berprestasi adalah pegawai yang terampil dan mampu memahami pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan, misalnya dapat dilihat dari hasil laporan yang ditetapkan selesai pada waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat prestasi kerja pegawai yang efektif dan efisien. Namun ternyata masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dalam prestasi kerja, yaitu ada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kurang teliti sehingga hasil kerja ada yang salah, ada pegawai kurang cepat melakukan pekerjaan yang diberikan, tidak bekerja dengan serius, bahkan banyak pegawai yang sebenarnya mampu mengerjakan pekerjaannya tetapi tidak mau mengerjakan dan kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil laporan yang ditetapkan dan dalam waktu yang lebih singkat mengalami keterlambatan. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut, beberapa diantaranya adalah iklim organisasi dan kompensasi. Jadi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai diperlukan suatu dorongan terhadap pegawai tersebut, dan salah satu dari dorongan tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tingkat pekerjaannya. Peranan kompensasi ini sangat diperlukan untuk mencapai prestasi kerja semaksimal mungkin. Kompensasi disini dianggap sebagai salah satu kunci untuk memperoleh suatu prestasi kerja yang optimal dari setiap pegawai. Dengan menerima upah atau gaji yang benar diharapkan para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab serta berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang baik pula. Selain kompensasi, iklim



organisasi juga sangat mendukung para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi, dimana iklim organisasi merupakan suasana tempat kerja karyawan melaksanakan pekerjaannya yang meliputi suasana lingkungan kantor, dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, sehingga nantinya apabila iklim organisasi kondusif akan membantu pegawai untuk bekerja lebih baik lagi dan begitu juga sebaliknya. Iklim organisasi sangat dipengaruhi faktor kepemimpinan. Pimpinan yang berhasil menciptakan iklim organisasi yang positif akan mempengaruhi perilaku pegawai bekerja dengan baik. Namun, ada pegawai yang mengalami kesulitan tapi kurang mendapat perhatian pimpinan, ada pegawai yang mampu bekerja dan sangat kreatif namun kurang mendapat perhatian. Oleh karena itu kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana iklim organisasi yang positif sangat diperlukan agar pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar.

METODE

Jenis penelitian berupa deskriptif kuantitatif, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim Organisasi, dan Kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar, Jenis penelitian deskriptif kuantitatif meliputi pengumpulan data untuk diuji hipotesisnya agar terjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian (Kuncoro, 2007). Dalam kegiatan penelitian ini, data dan informasi dikumpulkan dengan menggunakan metode, yaitu :

1. Dengan melakukan observasi langsung terhadap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan di lingkungan internal dan eksternal perusahaan.
2. Wawancara (*Interview*) kepada pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan oleh penelitian ini.
3. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*) yang diberikan Pegawai Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar, yang menjadi responden.
4. Studi dokumentasi yaitu dengan melakukan pengumpulan dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar, yang berhubungan dengan iklim organisasi, kepemimpinan, , kompensasi, dan prestasi pegawai.

Metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda, analisis regresi linier berganda ini dipilih karena variabel terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas. Metode analisis dibutuhkan untuk memecahkan perumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya. Metode analisis akan berisikan alat yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis apakah dapat diterima atau ditolak nantinya berdasarkan kesesuaian dengan hasil yang diperoleh. Regresi linier berganda Hipotesis pertama menggunakan model persamaan sebagai berikut:

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

Apabila hipotesis pertama diterima, maka dilanjutkan dengan uji parsial yang lebih dikenal dengan Uji t(t-test). Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar, dengan kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Kompensasi terhadap prestasi
 $H_0 : b_i = 0$. Artinya, Iklim organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar.
 $H_0 : b_i \neq 0$. Artinya Iklim organisasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar.
2. Pengaruh variabel Kompensasi kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar.
 $H_0 : b_i = 0$. Artinya, Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar.



$H_0 : b_1 \neq 0$. Artinya, Kompensasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Universitas HKBP Nommesen Pematangsiantar.

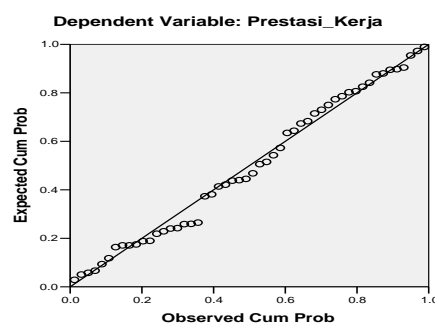
Model analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab perumusan masalah kedua adalah Analisis Regresi Sederhana. Model analisis datanya sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal dilakukan dengan *Regression Standardized Residual*. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan pada Gambar 1 di atas, dapat dilihat bahwa penyebaran data berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti garis arah diagonal, maka nilai residual terstandarisasi. Dengan demikian maka model regresi hipotesis pertama tersebut memenuhi asumsi normalitas. Pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa Iklim organisasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar. Pengujian dilakukan dengan regresi berganda.

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	20.479	9.083	
	Iklim Organisasi (X_1)	.894	.253	.403
	Kompensasi (X_2)	1.052	.246	.490

a Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian adalah: $\hat{Y} = 20,479 + 0,894 X_1 + 1,052 X_2$

Dari model persamaan regresi yang diperoleh, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:1) Koefisien regresi untuk variabel iklim organisasi (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) memiliki kemampuan untuk mempengaruhi prestasi kerja (Y) pegawai di Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja (Y) pegawai di Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi dan Kompensasi. Nilai koefisien determinasi



(R²) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar.

Tabel 2. Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791(a)	.625	.608	7.56113

a Predictors: (Constant), Kompensasi, Iklim Organisasi

b Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Nilai koefisien determinasi R Square pada Tabel 2 diatas, diketahui sebesar 0,625. Yang berarti 62,5% variabel Iklim Organisasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar. Sedangkan sisanya sebesar 37,5% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis secara serempak dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.927	2	200.463	35.064	.000(a)
	Residual	240.117	49	5.717		
Total		641.044	51			

a Predictors: (Constant), Kompensasi, Iklim Organisasi

b Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Berdasarkan Tabel 3 di atas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (35.064) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (3,19). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian secara serempak Iklim organisasidan Kompensasi berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar dengan tingkat pengaruh yang signifikan. Ini memberi arti bahwa Iklim Organisasi dan Kompensasi menentukan prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar. Prestasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan mempertimbangkan setiap indikator dari Iklim Organisasi, dan Kompensasi. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi dan Kompensasi berpengaruh secara serempak terhadap prestasi kerja dapat diterima. Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (3.527) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (2,01), atau nilai signifikansi untuk variabel Iklim Organisasi(0,001) lebih kecil dari alpha (0,025). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel Iklim Organisasi. Dengan demikian, secara parsial iklim organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi (4,281) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (2,01), atau nilai sig.t untuk variabel Kompensasi(0,000) lebih kecil dari alpha (0,025). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel Kompensasi. Dengan demikian, secara parsial variabel kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar.

Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh lebih dominan daripada variabel Iklim Organisasi. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien regresinya yang memiliki nilai paling tinggi sebesar 4,281. Artinya, variabel Kompensasi lebih berperan dalam menentukan prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar dibandingkan dengan variabel iklim organisasi. Dengan demikian pihak Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar harus lebih memperhatikan variabel kompensasi dibandingkan dengan variabel iklim organisasi. Hasil analisis di atas mempunyai



implikasi bahwa kepemimpinan yang baik harus diterapkan di Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar guna memberikan dukungan terciptanya iklim organisasi yang kondusif di Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar. Hal ini berarti dengan kepemimpinan yang efektif, memberi pengaruh pada penciptaan iklim organisasi yang kondusif.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah bahwa secara serempak bahwa iklim organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh lebih dominan daripada variabel iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya, variabel kompensasi lebih berperan dalam menentukan prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar dibandingkan dengan variabel iklim organisasi. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi pegawai di Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar. Artinya, semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula iklim organisasi di Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar. Tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi juga sangat ditentukan oleh kemampuan dan wibawa seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya yaitu mempengaruhi serta mengarahkan tingkah laku bawahannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pegawai dan staf yang telah berkontribusi terhadap kegiatan pelaksanaan tridarma perguruan tinggi dalam hal ini dalam bidang penelitian di Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar Tahun Akademik 2023/2024..

REFERENSI

- Anoraga, Panji. 2005. *Manajemen Bisnis*, Cetakan keempat, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: ANDI.
- Hasibuan, Melayu. SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Jakarta: Bumi Aksara.
- Keith Davis dan J.W. Newstrom. 2001. *Perilaku dalam Organisasi*, Diterjemahkan Oleh Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Masry, S. Maringan. 2004. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2005, *Manajemen kepegawaian*, Bandung: Penerbit Alumni.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Handayani Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Cetakan Pertama, Bandung: Bandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Sastrohadwiryono. 2006. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sukoco, Badri Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Winanto, Ferry Eko. 2009. *Pengaruh Antara Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Mugiharjo Kragilan Boyolali*, tesis, Surakarta: Universitas Muhammadiyah.