

## ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI PEGAWAI UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN MEDAN

ANGGUN TIUR IDA SINAGA<sup>1</sup>, ROSMA SIMANGUNSONG<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Universitas HKBP Nommensen

\*email penulis korespondensi: [rosmasimangunsong@uhn.ac.id](mailto:rosmasimangunsong@uhn.ac.id)

*Received: 28 Juni 2021; Revision: 19 Juli 2021; Accepted: 31 Juli 2021; Publish: 21 Agustus 2021*

### 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 Medan.

**Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kompensasi, Prestasi, Kinerja Pegawai.**

### PENDAHULUAN

Universitas Huria Kristen Batak Protestan (HKBP) Nommensen Medan, 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 Medan.

## BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian berupa deskriptif kuantitatif, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim Organisasi, dan Kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan, 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 Medan, yang menjadi responden.
4. Studi dokumentasi yaitu dengan melakukan pengumpulan dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari Universitas HKBP Nommensen Medan, 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:

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

Selanjutnya, pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent diuji dengan tingkat kepercayaan (*Confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Kriteria pengujian hipotesis untuk uji serempak (simultan) adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  (Iklim organisasi, dan Kompensasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan)

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$  (Iklim organisasi, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan. Untuk menguji apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak maka dapat digunakan uji statistik F (Uji F) dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat akan diuji pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  (5%). Kriteria pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut :

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  Iklim organisasi dan Kompensasi secara serempak tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan.

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$  Artinya Iklim organisasi dan Kompensasi secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan.

Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Dengan kata lain, nilai koefisien ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variasi variabel terikatnya. Jika  $R^2$  diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin besar. Berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel terikatnya. Sebaliknya, jika  $R^2$  semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menjelaskan variasi variabel terikatnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) berada diantara 0 dan 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ . 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 disiplin kerja dan pengawasan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan.

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.

$H_0 : b_i \neq 0$ . Artinya Iklim organisasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen.

2. Pengaruh variabel Kompensasi kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Universitas HKBP Nommensen.

$H_0 : b_i = 0$ . Artinya, Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Universitas HKBP Nommensen.

$H_0 : b_i \neq 0$ . Artinya, Kompensasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Universitas HKBP Nommensen.

Model analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab perumusan masalah kedua adalah Analisis Regresi Sederhana. Supangat (2007) menyatakan bahwa "Regresi Sederhana adalah merupakan model hubungan antara variabel tidak bebas (Y) dengan variabel bebas (X)".

Model analisis datanya sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

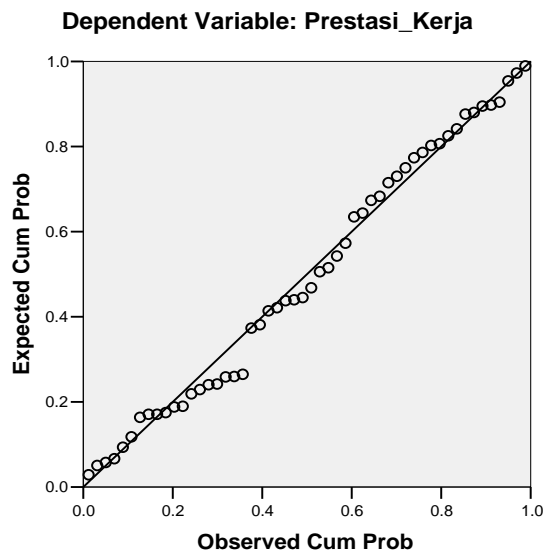
Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Multikolinieritas terjadi jika variabel-variabel bebas saling berkorelasi. Hal ini, mengubah kesalahan baku pendugaan dan bias yang menyebabkan kesimpulan yang salah. Menurut Ghozali (2005), "Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas". Selanjutnya, jika terjadi multikolinieritas apabila nilai korelasi antara variabel independen didalam koefisien bersamaan regresi yang dapat dilihat lewat matrik korelasi lebih tinggi dari 0,8. Dengan melihat korelasi *Variance Inflation Factor* (VIF). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas, adalah: mempunyai VIF < 10 dan mempunyai angka toleransi >0,1 (Ghozali, 2005). Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat variabel yang dibatasi oleh nilai tertentu dari variabel bebas konstan, atau sama untuk seluruh observasi. Kondisi heteroskedastisitas terjadi bila ( $\sigma$ ) dari variabel tidak bebas meningkat sebagai akibat meningkatnya varian variabel bebas, maka varian bebas tidak sama. Apabila terjadi heteroskedastisitas maka penafsir koefisien regresi menjadi tidak efisien. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dibutuhkan apabila kesalahan atau residual dari model-model yang diamati tidak memiliki varian dari suatu observasi ke observasi lain. Gejala heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan metode grafik, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang tergambar pada scatterplot (Sulaiman, 2004). Jika tergambar pola tertentu yang teratur atau bergelombang melebar kemudian menyempit, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Kemudian, jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Santoso, 2001).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa usia pegawai di biro rektor Universitas HKBP Nommensen Medan didominasi oleh pegawai yang memiliki usia antara 45 tahun sampai dengan 49 tahun dengan jumlah 19 orang (36,54%). Namun secara keseluruhan, mayoritas pegawai memiliki rentang usia antara 40 tahun sampai dengan 55 tahun yang berjumlah 47 orang (90,38%). Hal ini mengindikasikan bahwa pihak Universitas HKBP Nommensen Medan kurang melakukan regenerasi pegawai dengan baik. Semua terlihat jelas dari minimnya pegawai yang berusia di bawah 40 tahun. Kondisi seperti ini akan berdampak negatif bagi kelanjutan proses administrasi yang dilakukan oleh pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan. Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan memiliki latar belakang pendidikan SLTA. Hal ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak terlalu menuntut pendidikan yang tinggi. Beberapa pegawai yang memiliki latar belakang

pendidikan tinggi umumnya menduduki suatu jabatan administrasi tertentu. Pengujian ini dilakukan untuk mendeteksi terpenuhinya asumsi-asumsi dalam model regresi berganda dan untuk menginterpretasikan agar data lebih relevan dalam menganalisis. 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 Hipotesis Pertama

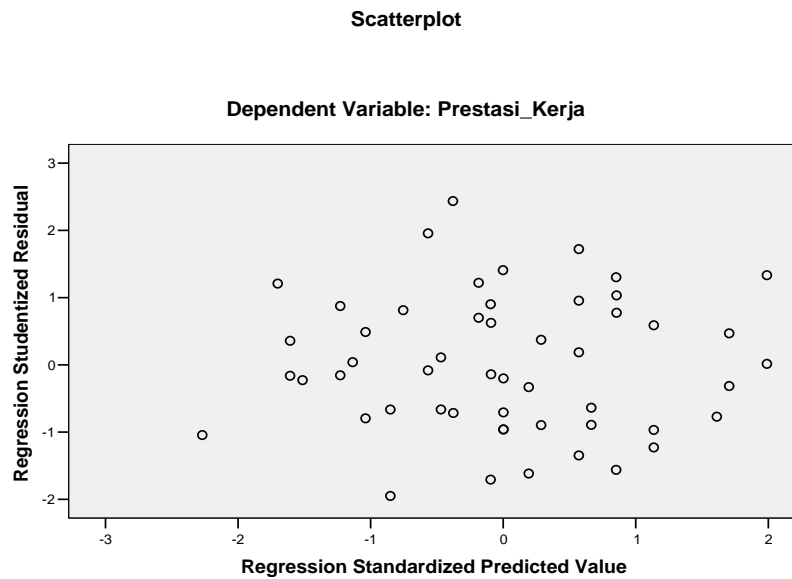
Berdasarkan pada Gambar di atas, dapat dilihat bahwa penyebaran data berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti garis arah diagonal, maka nilai residual terstandarisasi. Dengan demikian maka model regresi hipotesis pertama tersebut memenuhi asumsi normalitas. Multikolinieritas adalah kejadian yang menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas dan hubungan yang terjadi cukup besar. Hal ini menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tidak dapat ditaksir dan nilai *standard error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas Hipotesis Pertama

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Iklim Organisasi ( $X_1$ )	.682	1.467
Kompensasi ( $X_2$ )	.682	1.467

a Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

Berdasarkan pada Tabel di atas diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk setiap variabel bebas lebih kecil dari 10 ( $VIF < 10$ ). Dengan demikian persamaan regresi berganda hipotesis pertama terbebas dari asumsi multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Hipotesis Pertama**

Berdasarkan pada Gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda hipotesis pertama terbebas dari asumsi heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa Iklim organisasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan. Pengujian dilakukan dengan regresi berganda

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda Hipotesis Pertama**

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 table 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 Medan. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja (Y) pegawai di Universitas HKBP Nommensen dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi dan Kompensasi. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan.



**Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi Hipotesis Pertama**

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

**Tabel 4. Uji F Hipotesis Pertama**

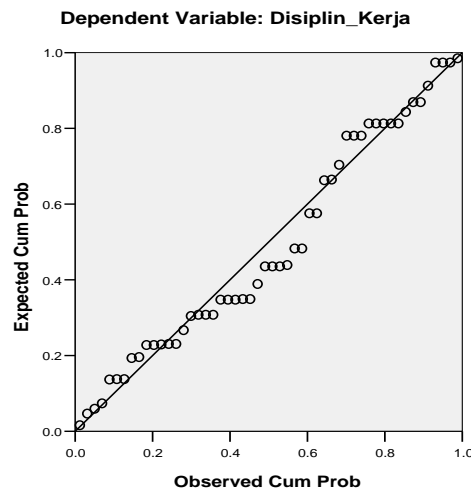
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	400.927	2	200.463	35.064	.000(a)
	<i>Residual</i>	240.117	49	5.717		
Total		641.044	51			

a *Predictors: (Constant), Kompensasi, Iklim Organisasi*

b *Dependent Variable: Prestasi\_Kerja*

Berdasarkan Tabel 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 Medan dengan tingkat pengaruh yang signifikan. Ini memberi arti bahwa Iklim Organisasi dan Kompensasi menentukan prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan. 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. 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 Medan dibandingkan dengan variabel iklim organisasi. Dengan demikian pihak Universitas HKBP Nommensen Medan harus lebih memperhatikan variabel kompensasi dibandingkan dengan variabel iklim organisasi. Uji untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal dilakukan dengan *Regression Standarized Residual*. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

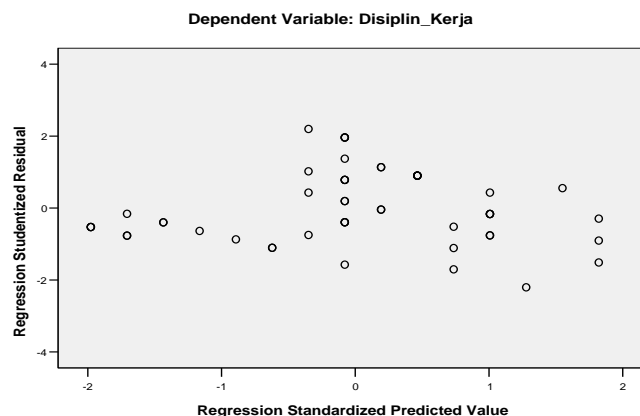
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Hipotesis Kedua

Berdasarkan pada Gambar 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 kedua tersebut memenuhi asumsi normalitas. Multikolinieritas adalah kejadian yang menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas dan hubungan yang terjadi cukup besar. Hal ini menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tidak dapat ditaksir dan nilai *standard error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga. Karena hipotesis kedua merupakan regresi sederhana dengan satu Variabel, maka diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 ( $VIF < 10$ ). Dengan demikian persamaan regresi sederhana hipotesis pertama terbebas dari asumsi multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Scatterplot



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Hipotesis Kedua



Berdasarkan pada Gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi sederhana hipotesis kedua terbebas dari asumsi heteroskedastisitas. Hasil analisis di atas mempunyai implikasi bahwa kepemimpinan yang baik harus diterapkan di Universitas HKBP Nommensen Medan guna memberikan dukungan terciptanya iklim organisasi yang kondusif di Universitas HKBP Nommensen Medan. Pemimpin sebaiknya menciptakan hubungan kerja yang lebih baik, harmonis dengan bawahan, menciptakan komunikasi yang lebih baik dengan bawahan, dapat memotivasi bawahan, lebih memperhatikan bawahan terutama masalah-masalah yang dihadapi dalam pekerjaan. Hal ini berguna untuk menciptakan iklim organisasi yang harmonis. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  untuk variabel kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan. Hal ini berarti dengan kepemimpinan yang efektif, memberi pengaruh pada penciptaan iklim organisasi yang kondusif.

## SIMPULAN

Secara serempak bahwa iklim organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan. 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 Medan dibandingkan dengan variabel iklim organisasi. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan. Artinya, semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula iklim organisasi di Universitas HKBP Nommensen Medan. 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.

## REFERENSI

- Anoraga, Panji. 2005. *Manajemen Bisnis*, Cetakan keempat, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Bungin, H.M. Burhan. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- 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.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kelimabelas, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu. SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnan, Suad. 2000. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.

- Keith Davis dan J.W. Newstrom. 2001. *Perilaku dalam Organisasi*, Diterjemahkan Oleh Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi Ketiga, Yogyakarta: (UPP) STIM YKPN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda Karya.
- Manulang M. 2004. *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Masry, S. Maringan. 2004. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2005. *Manajemen kepegawaian*, Bandung: Penerbit Alumni.
- Ndraha, Taliziduhu. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nitisemito, Alex. S. 2000. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhaida. 2010. “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah I Nanggroe Aceh Darussalam Sumatera Utara*”, tesis, Medan: Universitas Sumatera Utara
- Ranupandojo, Hedjrachman dan Suad Hasnan. 2002. *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Handayani Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Jakarta: Prenhallindo.
- Santosa, Purbayu Budi, dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft dan SPSS*, Yogyakarta: Andi.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Schermenharn, John R. 2003. *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Cetakan Pertama, Bandung: Bandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendy, 1995. *Metode penelitian Survei*, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Penerbit SMMA.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2006. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukarna. 2001. *Teknik Pengawasan Pegawai*, Jakarta: Jaya Sakti.
- Sukoco, Badri Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Jakarta: Erlangga.
- Sulaiman, Wahid. 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Penerbit Kencana Prenada Media Group.



- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Werther, William B., dan Keith Davis. 2003. *Human Resources and Personnel Management*, fiveth Edition, New York: McGraw-Hill, inc.
- Winanto, Ferry Eko. 2009. *Pengaruh Antara Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Mugiharjo Kragilan Boyolali, tesis*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Winardi. 2000. *Manajemen Perkantoran dan Pengawasan*, Cetakan Kelima, Bandung: CV Bandar Maju.