

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada STMIK AMIKOM Purwokerto)

Oleh :  
Yusmedi Nurfaizal  
(Dosen STMIK AMIKOM Purwokerto)

## ABSTRACT

*This study entitled "Analysis of Influential Factors on Employee Performance (A Case Study STMIK AMIKOM Purwokerto)". The purpose of this study is to investigate and analyze the influence of organizational climate, organizational commitment, leadership and employee compensation to performance. To know and analyze the factors that have most impact on employee performance STMIK AMIKOM Purwokerto. The experiment was conducted in December of 2010 and take a place at STMIK AMIKOM Purwokerto. The study was survey research. Population in this research is all employees in STMIK AMIKOM Purwokerto numbering 46 people. Researchers decided to take 41 employees as respondents, the sampling technique in this study using Proportional Stratified Random Sampling with employee status strata. The analytical tool used in this research is path analysis, whereas to test levels of significance using the F test and t test . Results from path analysis showed that organizational climate variables on the performance of employees have the path coefficient of 0.2111, the variables organizational commitment to employee performance has a path coefficient of 0.4164, leadership variables on the performance of employees have the path coefficient of 0.2383 and variable compensation for employee's performance has a path coefficient of 0.2663. Conclusions in this study is the first organizational climate has a positive influence on employee performance. Both organizational commitment have a positive impact on employee performance. The three leadership has a positive influence on employee performance. Fourth compensation has a positive influence on employee performance STMIK AMIKOM Purwokerto. Fifth among organizational climate, organizational commitment, leadership and compensation, organizational commitment factors have most impact on employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Climate, Organizational Commitment, Leadership, Compensation Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu komponen di organisasi yang memiliki tugas dan fungsi yang sangat berpengaruh terhadap berlangsungnya proses pengorganisasian. Karyawan yang mempunyai perilaku yang mendukung dalam

pencapaian tujuan organisasi dan memiliki karakteristik/kompetensi yang mendukung tugas dan fungsinya sangat diperlukan dalam menjalankan proses pengorganisasian.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di organisasi tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi. Kinerja suatu organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya, dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu (Simanjuntak, 2005).

Faktor yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan diantaranya adalah faktor organisasi, faktor individu dan faktor sosial (William, Castetter, (dalam Sedarmayanti, 2001). Thomas S. Batheman, yang berdasarkan kepada teori atribusi menyatakan bahwa kinerja dapat ditelusuri hingga faktor-faktor spesifik yang bersifat internal seperti kemampuan dan motivasi serta bersifat eksternal seperti iklim organisasi, pelatihan, komunikasi dan pengawasan (dalam Timpe A. Dale, 1999), sedangkan penulis lain menyatakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, motivasi, iklim organisasi, pengawasan, pelatihan, ketrampilan, kepemimpinan, hubungan Industrial, fasilitas kerja dan lingkungan kerja (Simanjuntak, 2005). Faktor yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah iklim organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Penggunaan teknologi informasi dalam organisasi telah meningkat secara dramatis. Sejak tahun 1980-an, sekitar 50 persen modal baru digunakan untuk pengembangan SI (Westland dan Clark, 2000) dalam Venkatesh et al., (2003). Teknologi informasi diadakan untuk menunjang aktifitas usaha di semua tingkatan organisasi. Penggunaan teknologi informasi mencakup sampai ke tingkat operasional untuk meningkatkan kualitas produk serta produktivitas operasi, oleh karena itu teknologi informasi harus dapat diterima dan digunakan oleh seluruh karyawan dalam

organisasi sehingga investasi yang besar untuk pengadaan SI akan diimbangi pula dengan produktivitas yang besar pula.

STMIK AMIKOM Purwokerto adalah salah satu sekolah tinggi yang berbasis teknologi informasi yang ada di Purwokerto. STMIK AMIKOM Purwokerto dalam mengembangkan sumber daya manusia selalu mengantisipasi berbagai tantangan ke depan yang memerlukan titik tumpu pada pengembangan yang strategis dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya ilmu pengetahuan yang berbasis komputer dan informatika yang harus siap beradaptasi di dunia industri dengan cepat. Berkaitan dengan pendidikan global, STMIK AMIKOM Purwokerto berupaya menghasilkan lulusan sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan lulusan perguruan tinggi lain di pasar lokal maupun global, bermoral Pancasila, berkualitas, produktif dan profesional, serta berjiwa entrepreneur untuk menciptakan lapangan pekerjaan sendiri sehingga di masa yang akan datang STMIK AMIKOM Purwokerto dapat menjadi perkaryawanan terbaik di Indonesia yang dapat menjadi kebanggaan bangsa.

Jumlah mahasiswa baru STMIK AMIKOM Purwokerto Tahun 2005 sampai dengan tahun 2009 mengalami peningkatan. Pada awal pendirian jumlah mahasiswa baru adalah sebanyak 67 mahasiswa dan pada tahun 2009 menerima mahasiswa baru sebanyak 485 mahasiswa. Tingkat penyelesaian tugas karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto Tahun 2010 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Waktu penyelesaian tugas karyawan

Tugas	Waktu Penyelesaian	
	Target	Realisasi
Pelayanan KHS	2 Menit	5 menit
Registrasi Mahasiswa Baru	5 Menit	7 - 10 Menit
Pelayanan KRS	2 Menit	5 Menit

Sumber : STMIK AMIKOM Purwokerto Tahun 2010

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa waktu penyelesaian tugas belum sesuai dengan yang telah ditargetkan. Hal ini dapat dilihat dari pelayanan KHS dan Pelayanan KRS yang semestinya dapat selesai dalam waktu 2 menit, tetapi pada kenyataannya sampai 5 menit. Registrasi mahasiswa baru yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu 5 menit, tetapi pada kenyataannya mencapai 7 sampai 10 menit. Berdasarkan kondisi di atas, peningkatan kinerja karyawan perlu terus

diupayakan, salah satunya adalah dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut 1) Apakah iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto? 2) Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto? 3) Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto? 4) Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto? 5) Faktor manakah diantara iklim organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kompensasi yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto?

#### **HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI, DENGAN KINERJA KARYAWAN**

Menurut William, Castetter terdapat 3 (tiga) kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor organisasi seperti iklim organisasi, kompensasi, pengawasan, pelatihan, seleksi dan penempatan. Faktor individu terdiri komitmen, profesionalisme, disiplin kerja, demotivasi, kelemahan intelektual dan kelemahan fisik. Faktor sosial meliputi ketidakpuasan, hubungan masyarakat dan kebutuhan sosial (dalam Sedarmayanti, 2001). Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, fasilitas kerja, lingkungan kerja dan hubungan industrial (Simanjuntak, 2005).

Penelitian yang dilakukan oleh Vivi dan Rorlen (2007) menemukan hubungan kuat antara iklim organisasi dengan kinerja. Hal ini juga didukung oleh Suci Indriyati (2008) yang menemukan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan dengan kinerja.

Hasil penelitian Fink (1992), Mayer dan Schoorman (1992), Baugh dan Roberts (1994), Ward dan Davis (1995), Brett dan Slocum (1995), Thomas et.al (1996), Benkhoff (1997), (dalam Sutanto, 1999) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja. Penelitian ini mengatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki kinerja

yang lebih baik (Konovsky & Cropanzano 1991, Mayer & Schoorman, 1992, Sager & Johnson, 1995). Penelitian Orpen (1997) menemukan bahwa motivasi dan komitmen mempengaruhi kinerja.

Sedangkan hasil penelitian Sukarno (2006) dan Rindarto (2010) menemukan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian rujukan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : 1) Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto. 2) Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto. 3) Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto. 4) Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto. 5) Diantara iklim organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kompensasi, faktor komitmen organisasi mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilaksanakan pada Bulan Desember tahun 2010 dan mengambil lokasi di STMIK AMIKOM Purwokerto. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di STMIK AMIKOM Purwokerto yang berjumlah 46 orang. Untuk mengetahui seberapa banyak sampel minimal yang mewakili populasi para karyawan di STMIK AMIKOM Purwokerto maka digunakan pendapat Slovin (Umar, 2000). Berdasarkan rumus slovin, ukuran sampel minimum adalah 41 responden. Peneliti memutuskan untuk mengambil 41 karyawan sebagai responden, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Stratified Proportional Random Sampling dengan strata status karyawan.

Untuk menguji pengaruh keempat variabel terhadap kinerja digunakan metode Path Analysis. Untuk menguji keberartian koefisien jalur digunakan uji F dan uji t . Untuk mengetahui pengaruh yang paling besar antara iklim organisasi, ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), kepemimpinan ( $X_3$ ), dan kompensasi ( $X_4$ ) terhadap kinerja Y, digunakan perbandingan nilai koefisien jalur.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan cara menggunakan alat korelasi *product moment*, sedangkan nilai reliabilitas dilakukan dengan nilai koefisien *alpha*. Adapun hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja karyawan, iklim organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kompensasi adalah valid atau dapat digunakan untuk mengukur kompensasi. Demikian juga dengan nilai reliabilitasnya lebih besar dari pada  $r$  tabel, sehingga dapat diartikan variabel penelitian telah teruji reliabilitasnya dan dapat dilanjutkan untuk penelitian.

### 2. Rata-Rata Skor Tiap Item Pertanyaan

#### a. Kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto (Y)

Sebagian besar jawaban dari item pertanyaan kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto berkategori baik. Sehingga kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto dapat dikatakan sudah baik atau memadai. Nilai rata-rata jawaban tertinggi sebesar 4,26 yaitu mengenai persepsi karyawan tentang kreatifitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan utamanya, sedangkan nilai rata-rata jawaban terendah sebesar 3,90 yaitu mengenai persepsi karyawan tentang memegang profesional yang tinggi, untuk itu faktor ini perlu ditingkatkan.

#### b. Iklim organisasi ( $X_1$ )

Sebagian besar jawaban dari indikator iklim organisasi berkategori baik, sehingga iklim organisasi ( $X_1$ ) pada STMIK AMIKOM Purwokerto sudah dapat dikatakan baik atau memadai. Nilai rata-rata jawaban tertinggi sebesar 4,14 yaitu mengenai persepsi karyawan tentang karyawan diberi keamanan kerja yang cukup dan manajemen berusaha dengan sungguh-sungguh memperhatikan kepentingan karyawan sekalipun dalam situasi sulit, sedangkan nilai rata-rata jawaban terendah sebesar 3,70 yaitu mengenai persepsi karyawan tentang perhatian (peduli) terhadap orang lain, untuk itu faktor ini perlu ditingkatkan.

c. Komitmen organisasi ( $X_2$ )

Sebagian besar jawaban dari indikator komitmen organisasi berkategori baik, sehingga persepsi terhadap komitmen organisasi ( $X_2$ ) pada STMIK AMIKOM Purwokerto sudah dapat dikatakan baik atau memadai. Nilai rata-rata jawaban tertinggi sebesar 4,21 yaitu mengenai persepsi karyawan tentang terlalu merugikan untuk meninggalkan organisasi saat ini, sedangkan nilai rata-rata jawaban terendah sebesar 3,87 yaitu mengenai persepsi karyawan tentang membanggakan organisasi kepada orang lain, untuk itu faktor ini perlu ditingkatkan.

d. Kepemimpinan ( $X_3$ )

Sebagian besar jawaban dari indikator kepemimpinan berkategori cukup baik, sehingga kepemimpinan ( $X_3$ ) pada STMIK AMIKOM Purwokerto sudah dapat dikatakan cukup baik atau cukup memadai. Nilai rata-rata jawaban tertinggi sebesar 4,09 yaitu mengenai persepsi karyawan tentang pimpinan memberikan kesempatan untuk memberikan pendapat, sedangkan nilai rata-rata jawaban terendah sebesar 3,63 yaitu mengenai persepsi karyawan tentang pengawasan terhadap sikap karyawan di kantor, untuk itu faktor ini perlu ditingkatkan.

e. Kompensasi ( $X_4$ )

Sebagian besar jawaban dari indikator kompensasi berkategori baik, sehingga kompensasi ( $X_4$ ) pada STMIK AMIKOM Purwokerto sudah dapat dikatakan baik atau sudah memadai. Nilai rata-rata jawaban tertinggi sebesar 4,19 yaitu mengenai persepsi karyawan tentang bilamana tidak bekerja karena sakit tetap menerima pembayaran, sedangkan nilai rata-rata jawaban terendah sebesar 3,73 yaitu mengenai persepsi karyawan tentang pemenuhan program rekreasi kepada karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto, untuk itu faktor ini perlu ditingkatkan.

### 3. Tabulasi Jawaban Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab kinerja karyawan pada skor 5 yaitu mencapai 46,10 persen. Demikian juga responden yang menjawab pada skor 4 ada sebanyak 32,75 persen. Nilai kriterium maksimal dari variabel kinerja karyawan adalah  $41 \times 11 \times 5 = 2255$ , sedangkan total skor yang diperoleh dari seluruh jawaban responden sebesar 1844. Jadi persentase kriterium maksimal yang diperoleh adalah sebesar  $1844 : 2255 \times 100\% = 81,77$  persen. Hal ini berarti kinerja karyawan pada STMIK AMIKOM Purwokerto dapat dikatakan sangat baik.

Adapun tabulasi data dari seluruh jawaban responden untuk variabel iklim organisasi sebagian besar responden menjawab iklim organisasi pada skor 4 yaitu mencapai 39,38 persen. Demikian juga responden yang menjawab pada skor 5 ada sebanyak 37,08 persen. Nilai kriterium maksimal dari variabel iklim organisasi adalah  $41 \times 14 \times 5 = 2870$ , sedangkan total skor yang diperoleh dari seluruh jawaban responden sebesar 2265. Jadi persentase kriterium maksimal yang diperoleh adalah sebesar  $2265 : 2870 \times 100\% = 78,91$  persen. Hal ini berarti iklim organisasi pada STMIK AMIKOM Purwokerto dapat dikatakan sudah baik.

Tabulasi data dari seluruh jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi sebagian besar responden menjawab iklim organisasi pada skor 5 yaitu mencapai 42,13 persen. Demikian juga responden yang menjawab pada skor 4 ada sebanyak 35,12 persen. Nilai kriterium maksimal dari variabel iklim organisasi adalah  $41 \times 12 \times 5 = 2460$ , sedangkan total skor yang diperoleh dari seluruh jawaban responden sebesar 1982. Jadi persentase kriterium maksimal yang diperoleh adalah sebesar  $1982 : 2460 \times 100\% = 80,57$  persen. Hal ini berarti iklim organisasi pada STMIK AMIKOM Purwokerto dapat dikatakan sudah sangat baik

Adapun tabulasi data dari seluruh jawaban responden untuk variabel kepemimpinan sebagian besar responden menjawab kepemimpinan pada skor 4 yaitu mencapai 39,80 persen. Demikian juga responden yang menjawab pada skor 5 ada sebanyak 33,38 persen. Nilai kriterium maksimal dari variabel



kepemimpinan adalah  $41 \times 10 \times 5 = 2050$ , sedangkan total skor yang diperoleh dari seluruh jawaban responden sebesar 1588. Jadi persentase kriterium maksimal yang diperoleh adalah sebesar  $1588 : 2050 \times 100\% = 77,46$  persen. Hal ini berarti kepemimpinan pada STMIK AMIKOM Purwokerto dapat dikatakan sudah baik.

Tabulasi data dari seluruh jawaban responden untuk variabel kompensasi sebagian besar responden menjawab kompensasi pada skor 5 yaitu mencapai 41,13 persen. Demikian juga responden yang menjawab pada skor 4 ada sebanyak 37,49 persen. Nilai kriterium maksimal dari variabel kompensasi adalah  $41 \times 9 \times 5 = 1845$ , sedangkan total skor yang diperoleh dari seluruh jawaban responden sebesar 1483. Jadi persentase kriterium maksimal yang diperoleh adalah sebesar  $1483 : 1845 \times 100\% = 80,37$  persen. Hal ini berarti kompensasi pada STMIK AMIKOM Purwokerto dapat dikatakan sudah baik

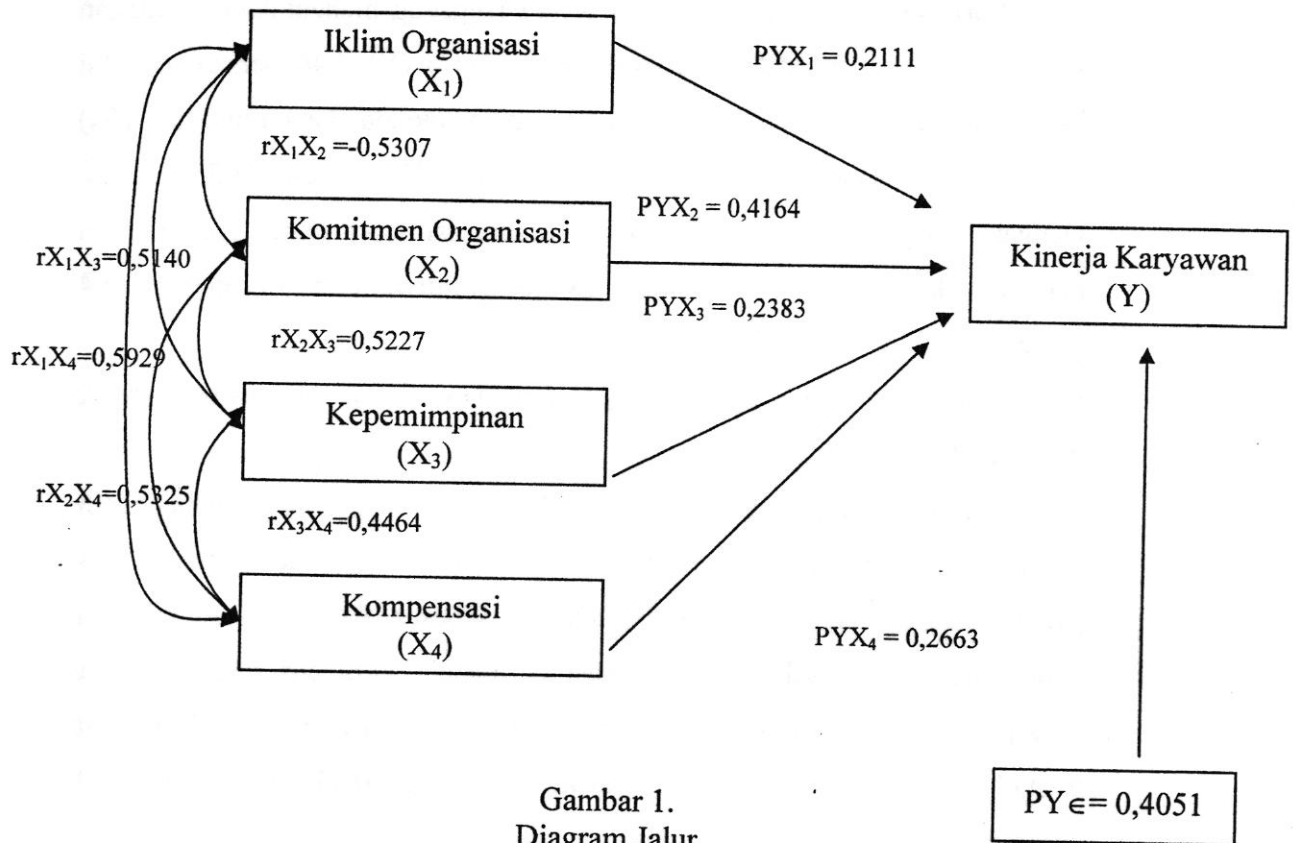
#### 4. Analisis Jalur

Tabel 2. Hasil perhitungan analisis jalur

Variabel	Koefisien Jalur	Total Pengaruh Proporsional	t hitung	t tabel
X <sub>1</sub>	0,2111	0,1504	2,3082	2,021
X <sub>2</sub>	0,4164	0,3310	4,7260	2,021
X <sub>3</sub>	0,2383	0,1628	2,8266	2,021
X <sub>4</sub>	0,2663	0,1916	2,9925	2,021
R <sup>2</sup>	0,8359			
F hitung	45,8408			
F tabel	2,80			

Sumber : Data primer diolah

Dari nilai koefisien jalur tersebut kemudian dapat dibentuk diagram jalur sebagai berikut :



Gambar 1.  
Diagram Jalur

Dari hasil analisis jalur tersebut dapat diketahui bahwa korelasi antara variabel iklim organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 0,5307, korelasi variabel komitmen organisasi dengan kepemimpinan sebesar 0,5227, korelasi variabel kepemimpinan dengan kompensasi sebesar 0,4464, korelasi variabel iklim organisasi dengan kepemimpinan sebesar 0,5140 dan korelasi antara komitmen organisasi dengan iklim organisasi sebesar 0,5307. Berdasarkan perhitungan statistik di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto, sedangkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari setiap variabel dapat diketahui dari keterangan di bawah ini :

- a. Pengaruh iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto (Y)

Variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) secara langsung menentukan perubahan kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto (Y) 4,46 persen, melalui komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar 4,67 persen, melalui kepemimpinan ( $X_3$ ) sebesar 5,59 persen dan melalui kompensasi ( $X_4$ ) sebesar 3,33 persen. Dengan demikian secara total iklim organisasi ( $X_1$ ) dapat menjelaskan perubahan kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto (Y) sebesar 15,04 persen.

- b. Pengaruh komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto (Y)

Variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara langsung menentukan perubahan kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto (Y) 17,34 persen, melalui iklim organisasi ( $X_1$ ) sebesar 4,67 persen, melalui kepemimpinan ( $X_3$ ) sebesar 5,19 persen dan melalui kompensasi ( $X_4$ ) sebesar 5,19 persen. Dengan demikian secara total komitmen organisasi ( $X_2$ ) dapat menjelaskan perubahan kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto (Y) sebesar 33,19 persen.

- c. Pengaruh kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto (Y)

Variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) secara langsung menentukan perubahan kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto (Y) 5,68 persen, melalui iklim organisasi ( $X_1$ ) sebesar 2,59 persen, melalui komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar 5,19 persen dan melalui kompensasi ( $X_4$ ) sebesar 2,83 persen. Dengan demikian secara total kepemimpinan ( $X_3$ ) dapat menjelaskan perubahan kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto (Y) sebesar 16,28 persen.

- d. Pengaruh kompensasi ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto (Y)

Variabel kompensasi ( $X_4$ ) secara langsung menentukan perubahan kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto (Y) 7,09 persen, melalui iklim organisasi ( $X_1$ ) sebesar 3,33 persen, melalui komitmen organisasi ( $X_2$ )

sebesar 5,91 persen dan melalui kepemimpinan ( $X_3$ ) sebesar 2,83 persen.

Dengan demikian secara total kompensasi ( $X_4$ ) dapat menjelaskan perubahan

kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto ( $Y$ ) sebesar 19,16 persen.

#### 5. Pengaruh Secara Langsung Maupun Tidak Langsung Variabel Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa pengaruh proporsional secara langsung tertinggi adalah variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 17,34 persen, sedangkan pengaruh proporsional secara langsung terendah adalah variabel iklim organisasi 4,46 persen. Pada tabel tersebut juga menunjukkan bahwa pengaruh proporsional total tertinggi adalah variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 33,10 persen, sedangkan pengaruh proporsional total terendah adalah variabel iklim organisasi 15,04 persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh terkecil. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Pengaruh secara langsung maupun tidak langsung variabel iklim organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Pengaruh	Variabel			
	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$
Langsung	0,0446	0,1734	0,0568	0,0709
Melalui $X_1$	-	0,0467	0,0259	0,0333
Melalui $X_2$	0,0467	-	0,0519	0,0591
Melalui $X_3$	0,0259	0,0519	-	0,0283
Melalui $X_4$	0,0333	0,0519	0,0283	-
<b>Total</b>	<b>0,1504</b>	<b>0,3310</b>	<b>0,1628</b>	<b>0,1916</b>

#### 6. Pengujian Hipotesis

##### a. Uji F

Untuk menguji koefisien jalur secara keseluruhan digunakan uji F. Pengujian koefisien jalur ini menggambarkan pengaruh secara keseluruhan dari variabel iklim organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan dan

kompensasi terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto. Dari hasil perhitungan uji F diperoleh F hitung sebesar 45,8408, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 persen dan alfa 0,05 serta derajat kebebasan (n-k-1) diperoleh F tabel sebesar 2,80. Jadi F hitung (45,8408) > F tabel (2,80), sehingga terdapat pengaruh yang berarti dari variabel iklim organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kompensasi secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto.

**b. Uji t**

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 persen dan alfa 0,05 serta derajat kebebasan (n-k-1) diperoleh t tabel sebesar 2,021, sedangkan hasil perhitungan yang dilakukan menghasilkan t hitung variabel iklim organisasi ( $t_{YX_1}$ ) sebesar 2,3082. komitmen organisasi ( $t_{YX_2}$ ) sebesar 4,7260, kepemimpinan ( $t_{YX_3}$ ) sebesar 2,8266, dan kompensasi ( $t_{YX_4}$ ) sebesar 2,9925, sedangkan nilai t tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 persen dan alfa 0,05 serta derajat kebebasan (n-k-1) sebesar 2,021. Jadi nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, sehingga secara parsial variabel variabel iklim organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto (Y), **Hipotesis 1, 2, 3 dan 4 dapat diterima.**

**c. Pengujian Variabel Bebas Yang Paling Berpengaruh**

Untuk menguji variabel bebas yang paling berpengaruh diantara variabel iklim organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto dapat digunakan nilai koefisien jalur. Pengaruh variabel iklim organisasi sebesar 0,2111, variabel komitmen organisasi sebesar 0,4164, variabel kepemimpinan sebesar 0,2383 dan variabel kompensasi sebesar 0,2663.

Diantara nilai koefisien jalur tersebut nilai koefisien jalur variabel komitmen organisasi nilainya paling besar. Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat dikatakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto. Dengan demikian **hipotesis kelima** yang menyatakan diantara iklim organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kompensasi, faktor komitmen

organisasi mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto **tidak diterima**.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : 1) Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika iklim organisasi ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto. 2) Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika komitmen organisasi ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto. 3) Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kepemimpinan ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto. 4) Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto. Artinya jika kompensasi ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto. 5) Diantara iklim organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kompensasi, faktor komitmen organisasi mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto akan lebih signifikan jika melalui peningkatan komitmen organisasi.

### **SARAN**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan hal yang perlu diperhatikan adalah iklim organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kompensasi karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto. Hal yang menjadi prioritas dalam peningkatan kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto adalah faktor komitmen organisasi tanpa mengabaikan faktor lainnya. Upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan komitmen organisasi pada STMIK AMIKOM Purwokerto adalah dengan menumbuhkan rasa bangga karyawan kepada organisasi yang dapat dilakukan melalui peningkatan prestasi mahasiswa dan organisasi baik pada lingkup kabupaten maupun nasional.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Konovsky & Cropanzano. 1991. Perceived Fairness of Employee Drug Testing as a Predictor of Employee Attitude and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*. 698-707
- Mayer and Shoorman. 1992. Predicting Participant and Production Outcomes Through A Two Dimensional Model Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, Vol 35 No.3, 671-684
- Meyer. John P.. Allen. N.J.. Smith. C.A.. 1993. Commitment Organizations and Occupations: Extension and Test of Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. vol. 78: 538-551
- Orpen, Christopher. 1997. The Effects of Formal Mentoring on Employee Work Motivation, Organizational Commitment and Job Performance. *The Learning Organization*. Volume 4. Number 2, 53-60
- Rindarto, Dwi. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STIKES Al-Irsyad Al-Islamiyyah Cilacap*. Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana. Universitas Jenderal Soedirman. Purwokerto
- Sager, J.K. & Johnston. 1995. Antecedent and Outcomes of Organizational Commitment a Study of Salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Vol 9, 30-41
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Simanjuntak. Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta
- Suci Indriyati, 2008, *Pengaruh Kompetensi Individu, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum dan FISIP*, Unsoed, Purwokerto (Tidak dipublikasikan)
- Sukarno, 2006, *Studi Aosiatif Tentang Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 6 Kroya Kabupaten Cilacap*, Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto
- Sutanto, E. M.. 1999. The Relationship Between Employee Commitment and Job Performance. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. Vol 1, No. 1, Septeber. 47-55
- Timpe. D.A. 1999. *Motivasi Pegawai: Seri Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Venkatesh. V.. and Davis. F.D.. 2003. "User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View." *MIS Quarterly*. Vol.27. No.3. September. pp.425-475
- Vivi dan Rorlen. 2007. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan Terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Tungki Arsitektika Jakarta. *Business and Management Journal Bunda Mulia*. Vol 3 No. 1. Maret 2007, 51-59