

ANALISIS KINERJA PEGAWAI SEKOLAH TINGGI TEKNOLOGI KEDIRGANTARAAN YOGYAKARTA TAHUN 2017

Elnia Frisnawati¹

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mencari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. Penelitian ini menggunakan Alat analisis Regresi Linier berganda, subyek penelitian ini adalah karyawan STTKD. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yg merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja perusahaan sehingga memudahkan perusahaan untuk fokus pada faktor-faktor yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai STTKD. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor motivasi, kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: motivasi, kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi

ABSTRAK

This study aims to determine the search for factors that influence the performance of employees at the Aerospace Technology College. This study uses Multiple Linear Regression analysis tools, the subjects of this study are STTKD employees. Factors that influence employee performance which is one of the important factors in improving company performance making it easier for companies to focus on factors that significantly influence the performance of STTKD employees. The results of this study prove that the factors of motivation, leadership, compensation and organizational climate have a significant influence on employee performance.

Keywords: motivation, leadership, compensation and organizational climate

Pendahuluan

Pegawai adalah tenaga akademik pada perguruan tinggi dan merupakan salah satu organ system pendidikan tinggi yang sangat penting sehingga pegawai dan dosen serta hasil kerjanya (kinerja) harus menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan tinggi (Wibowo,2003). Kinerja yang positif dan berkualitas merupakan komponen penting dalam meningkatkan kualitas akademik dosen dan pegawai, kinerja perguruan tinggi secara keseluruhan serta kepuasan mahasiswa. Oleh sebab itu, keberadaan pegawai yang memiliki kinerja berkualitas sangat dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi serta diharapkan mampu mendorong mahasiswa untuk meningkatkan kemampuan diri(Comm & Mathaisel, 2003). Faktor terpenting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja (Wibowo,2003).

Kepuasan kerja merupakan suatu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan hidup dan kinerja pegawai karena dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan hidup dan kinerja pegawai karena sebagian besar waktu pegawai digunakan untuk bekerja, sehingga tidak mengherankan jika ditemukan fakta bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, motivasi, kepemimpinan dll. Pada sector perguruan tinggi, Shiau dan Wang (2006) berpendapat bahwa faktor kepuasan kerja pegawai dan dosen merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi perguruan tinggi karena faktor ini mampu mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal kedisiplinan kerja dan hasil kinerja. Penelitian – penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi

¹ E-mail address: elnie.frisnawati@sttkd.ac.id

Received 11 November 2019; Available online 31 December 2019

kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung dari penelitian yang dilakukan oleh Chen *et al* (2006), diketahui bahwa terdapat 6 faktor (visi organisasi, respek, motivasi, system manajemen, system kompensasi dan lingkungan kerja) yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja pegawai. Namun dari keenam faktor tersebut ditemukan fakta bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah sistem kompensasi. (Chen et al, 2006) menyatakan sistem kompensasi yang ideal akan memberikan kepuasan pada pegawai dalam bekerja sehingga pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sedangkan pemberian kompensasi yang tidak memadai akan menyebabkan kepuasan kerja terganggu sehingga produktifitas dan kinerja pegawai akan menurun. Selanjutnya abiding (2007) menyatakan bahwa sistem kompensasi merupakan unsur utama yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Apabila sistem kompensasi yang diberikan oleh organisasi tidak mampu memberikan jaminan keuangan bagi pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan menurun. Hal tersebut menyebabkan pegawai akan melakukan beragam aktivitas lain diluar tugas utamanya untuk mencari dana tambahan agar dapat mempertahankan kualitas keilmuannya sekaligus agar dapat bertahan hidup secara layak. Berdasarkan beberapa penjelasan, maka diperlukan suatu penelitian dalam rangka mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai STTKD. Kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut dirasa sangat penting karena hasil penelitian ini akan memberikan pengayaan terhadap penelitian-penelitian mengenai kinerja di sektor perguruan tinggi.

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya, kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan dan/ atau pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan. Menurut Mathis dan Jackson (2002). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain: kuantitas kluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran ditempat kerja, sikap kooperatif. Schermerhorn, hunt and obsorn (1997) mengemukakan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun instansi. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian tugas-tugas yang ditunjukkan oleh karyawan yang merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi

Motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut (baker and Avely, 2002). Relevan dengan pendapat tersebut, Avery dan Baker mendefinisikan motivasi sebagai proses yang memberikan energy dan mengarahkan perilaku. Untuk pencapaian kepuasan kerja yang diharapkan perlu adanya motivasi. Semakin besar motivasi yang diberikan, maka kemungkinan besar pula kepuasan karyawan akan tercapai.

Motivasi menurut Ermaya (2006) merupakan dorongan yang ditimbulkan dalam diri seseorang melalui proses pengendalian untuk mencapai hasil kerja sesuai dengan tujuan. Motivasi mempunyai peran yang sangat penting bagi unsur kepemimpinan, sedang pihak lain motivasi merupakan suatu yang dirasa sulit oleh pemegang jabatan. Oleh karena itu setiap kepemimpinan perlu memahami apa arti hakikat motivasi, teori motivasi dan yang tidak kalah pentingnya adalah mengetahui kelompok bawahan yang perlu dimotivasi. Dua hal penting yang dapat dicatat, pertama motivasi tidak dapat dilihat hanya dapat disimpulkan pada basis penampilan kerja dan kedua motivasi dipengaruhi oleh berbagai hal yang artinya individu mempunyai beberapa motif yang ingin dipenuhi pada saat yang bersamaan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan menciptakan dan menegatifkan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Tiga kualitas pemimpin visioner yang membaik dibanding saat ini. Tiga kualitas pemimpin visioner yang berkaitan dengan efektivitas peran visioner antara lain: (1) kemampuan untuk menjelaskan visi ke orang lain, (2) kemampuan mengungkapkan visi tidak hanya secara verbal melainkan melalui perilaku kepemimpinan, dan (3) kemampuan memperluas visi ke dalam berbagai konteks kepemimpinan yang berbeda. Robbins (2006) menggolongkan kepemimpinan menjadi tiga yaitu kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan visioner. Kepemimpinan kharismatik adalah dimana para pengikut terpicu oleh kemampuan kepemimpinan yang heroic atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu dari pemimpin mereka. Karakteristik personal pemimpin karismatik antara lain: mereka mempunyai visi mereka, berkeinginan untuk mengambil risiko demi pencapaian visi mereka, peka terhadap kendali baik kendala lingkungan maupun kebutuhan pengikut, serta menunjukkan perilaku yang luar biasa yang membedakan para pemimpin kharismatik dengan yang non karismatik.

Kompensasi

Erwin B. Flippo menjelaskan bahwa kompensasi adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Sedangkan, Hadi Poerwono memberi pengertian kompensasi sebagai jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu (Poerwono dalam Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1983). Sementara itu, Soekemi dkk (1988) menjelaskan kompensasi sebagai imbalan jasa yang diterima seseorang didalam hubungan kerja yang berupa uang atau barang, melalui perjanjian kerja, imbalan mana diperuntukkan memenuhi kebutuhan bagi dirinya dan keluarganya.

Dengan demikian pengertian kompensasi bias dirujuk pada pendapat Handoko (1993), yaitu segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Dalam usaha mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki motivasi dan berkinerja tinggi, yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

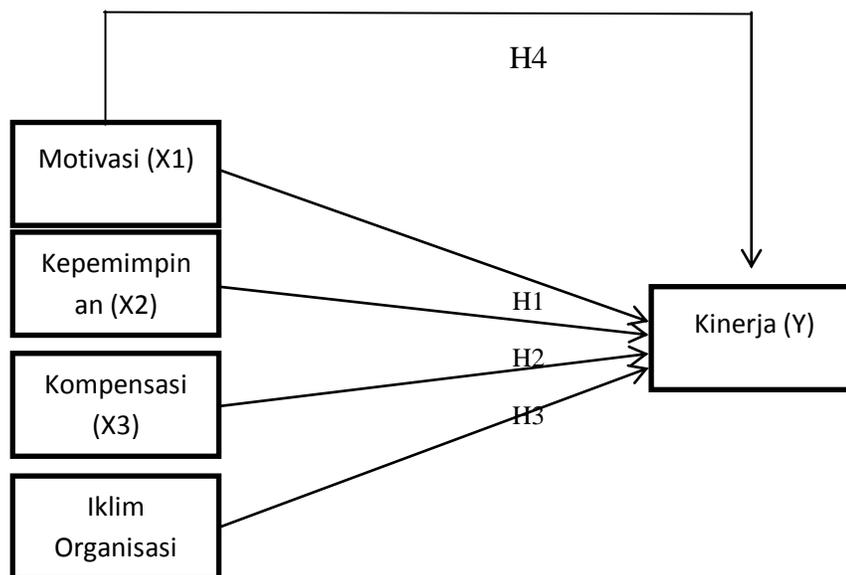
Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun demikian banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa “kompensasi tidak lebih sekedar cost yang harus diminisasi”. Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem

tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif atau counter produktif. Akibatnya muncul sejumlah persoalan personal misalnya *low employee motivation, poor job performance, high turn over, irresponsible behavior* dan bahkan *employee dishonesty* yang diyakini berakar dari sistem kompensasi yang tidak proporsional. Sistem kompensasi idealnya dapat mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya (Lawler, Edward, 1991; dalam Sudarmanto 2009). Dengan diberikan penghargaan baik berupa *financial* ataupun *nonfinancial*, pegawai cenderung memiliki harapan (ekspektasi) untuk memperoleh penghargaan tersebut.

Iklm Organisasi

Iklm organisasi yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi para pegawai untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik (Winslow, 2000). Dengan demikian iklim organisasi perlu mendapat perhatian para pengambil keputusan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja anggota organisasinya dengan memanfaatkan kemampuan mereka optimum. Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2001) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif.

Variabel terikat dengan menggunakan notasi (Y) Kinerja pegawai dan variable bebas menggunakan notasi (X_1 - X_4) yaitu motivasi, kepemimpinan, kompensasi, iklim organisasi.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan Kerangka pemikiran penelitian, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1:** Faktor Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai STTKD Yogyakarta
- H2:** Faktor Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai STTKD Yogyakarta
- H3:** Faktor Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai STTKD Yogyakarta
- H4:** Faktor Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai STTKD Yogyakarta
- H5:** Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai STTKD Yogyakarta

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di STTKD Yogyakarta penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Agustus 2017 sampai September 2017. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai STTKD Yogyakarta yang berjumlah 83 pegawai. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam fungsi ukurannya. Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan program SPSS for windows release 15.0 dimana setiap item pertanyaan harus mempunyai faktor loading $> 0,5$ (santoso,2011). Bila harga korelasi dibawah 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono,2006). Dari hasil yang diperoleh pada table 1 diperoleh nilai korelasi yang didapatkan lebih dari nilai r table $(0,05) = 0,216$ dengan ketentuan bahwa jika r hitung $< r$ table = tidak valid dan jika r hitung $> r$ table = valid. Kemudian pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan coefficient crombach's alpha. Cronbach's alpha merupakan teknik pengujian konsistensi reliabilitas antar item yang paling populer dan menunjukkan indeks konsistensi reliabilitas yang cukup sempurna, semakin tinggi koefisien alpha, berarti semakin baik pengukuran suatu instrument (Sekaran,2000:206)

Tabel 1
Validitas variable motivasi

No Item	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Ket Validitas
X1.1	0,827	0,216	Valid
X1.2	0,863	0,216	Valid
X1.3	0,766	0,216	Valid
X1.4	0,801	0,216	Valid
X1.5	0,643	0,216	Valid
X1.6	0,738	0,216	Valid
X1.7	0,742	0,216	Valid
X1.8	0,767	0,216	Valid
X1.9	0,562	0,216	Valid
X1.10	0,608	0,216	Valid
X1.11	0,713	0,216	Valid
X1.12	0,604	0,216	Valid
X2.1	0,368	0,216	Valid
X2.2	0,313	0,216	Valid
X2.3	0,453	0,216	Valid
X2.4	0,403	0,216	Valid
X2.5	0,300	0,216	Valid

X2.6	0,409	0,216	Valid
X2.7	0,282	0,216	Valid
X2.8	0,293	0,216	Valid
X2.9	0,172	0,216	Valid
X2.10	0,274	0,216	Valid
X3.1	0,327	0,216	Valid
X3.2	0,763	0,216	Valid
X3.3	0,758	0,216	Valid
X3.4	0,349	0,216	Valid
X3.5	0,424	0,216	Valid
X4.1	0,556	0,216	Valid
X4.2	0,751	0,216	Valid
X4.3	0,808	0,216	Valid
X4.4	0,788	0,216	Valid
X4.5	0,856	0,216	Valid

Tabel 2
Reliabilitas Variabel Motivasi

Variabel	Jumlah Item	Cronbach alfa	Batas minimal	Keterangan
Motivasi	12	0,770	0,400	reliabel
Kepemimpinan	10	0,573	0,400	reliabel
Kompensasi	5	0,681	0,400	reliabel
Iklm Organisasi	5	0,699	0,400	reliabel

Analisis Regresi

Tabel 3. Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-13,896	12,059		-1,152	0,253
X1	0,490	0,100	0,478	4,885	0,000
X2	0,443	0,176	0,235	2,522	0,014
X3	0,608	0,281	0,200	2,160	0,034
X4	0,635	0,223	0,274	2,849	0,006

Dependent variable : y

Sumber : data diolah SPSS 15.00

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = -13,896 + 0,490X_1 + 0,443X_2 + 0,608X_3 + 0,635X_4$$

(-1,152) (4,885) (2,522) (2,160) (2,849)

$$F = 11,300$$

$$R^2 = 0,370$$

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Output SPSS : Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	,608 ^a	,370	,337	4.121

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dilihat dari uji t tabel 3, signifikan sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,490 sehingga hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai diterima, ini berarti jika motivasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dilihat dari table 3, signifikan sebesar 0,014 dimana lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif 0,443 sehingga hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diterima, ini berarti jika kepemimpinan meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dilihat uji t pada table 3 signifikan sebesar 0,034 dimana lebih kecil dari 0,05 koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,608 sehingga hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai diterima ini berarti jika kompensasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari table 3 signifikan sebesar 0,06 dimana lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif 0,635 sehingga hipotesis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai diterima, ini berarti jika iklim organisasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian simultan atau uji F, variable motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan iklim organisasi berpengaruh signifikan $< 5\%$ ($\alpha=0,05$) dan dilihat dari pengujian koefisien determinasi (R square) pada tabel. table besar 0,370, hal ini berarti 37% variable dependen yaitu, motivasi, kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi sedangkan sisanya ($100-37\%=63\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. Motivasi, kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi semuanya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan atau simultan variable motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan iklim organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai STTKD Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F_{hitung} sebesar 11,300 lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar 2,49 atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selanjutnya hasil koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,608 yang berarti keeratan pengaruh antara kinerja pegawai STTKD Yogyakarta dengan variable motivasi, kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi sebesar 60,8% sedangkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,370 yang berarti kinerja pegawai STTKD Yogyakarta ditentukan oleh variable motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan iklim organisasi sebesar 37% dan selebihnya 63% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diketahui.

Secara parsial dapat diketahui pengaruh masing-masing variable bebas dan variable terikat. Setelah dilakukan uji analisis secara parsial (uji t) terlihat bahwa Motivasi memiliki t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan, artinya ada pengaruh yang kuat terhadap variable kinerja

pegawai (Y). dengan motivasi pegawai dalam bekerja, akan memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai STTKD Yogyakarta. Kepemimpinan (X2) Memiliki t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan, artinya ada pengaruh yang kuat terhadap variable kinerja pegawai (Y). Dengan kepemimpinan yang dilakukan dengan baik oleh pimpinan dapat membuat pegawai melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, hal ini akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai STTKD Yogyakarta. Kompensasi (X3) memiliki t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan, artinya ada pengaruh yang kuat terhadap variable kinerja pegawai (Y). Dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai STTKD Yogyakarta. Iklim Organisasi (X4) memiliki t_{hitung} lebih besar dari t_{table} . Hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan, artinya ada pengaruh yang kuat terhadap variable kinerja pegawai (Y).

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas maka dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; Melihat pada motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebaiknya pihak STTKD terus memberikan perhatian dalam hal kecil seperti pujian atas pekerjaan yang dilakukan agar pegawai tersebut termotivasi dalam bekerja, pegawai akan merasa diperhatikan dan dihargai, sehingga timbul kesadaran serta motivasi dari dalam diri pegawai untuk memberikan yang terbaik demi kemajuan STTKD. Melihat pada kepemimpinan dan kompensasi yang memiliki tingkat signifikan terhadap kinerja pegawai, maka yang perlu dilakukan oleh STTKD adalah memperhatikan kondisi yang ada sekarang dan meningkatkan kondisi ini kearah yang lebih baik lagi dan pemimpin harus lebih memperhatikan kebijakan yang sesuai dengan prosedur, meningkatkan control kearah yang lebih baik terhadap pegawai. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai STTKD Yogyakarta maka hendaknya mempertahankan atau meningkatkan pemberian kompensasi kepada pegawai sehingga akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai oleh sebab itu, disarankan pimpinan STTKD hendaknya terus meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan iklim organisasi.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2005 . *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Biatna Dulbert Tampubolon. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standarisasi* Vol.9 No.3.h 106-115.
- Dessler, Gray. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Jakarta, Indeks.
- Davis, Keith&Newstorm W John. 2005. *Human Behavior at Work : Organization Behavior (Perilaku dalam Organisasi)* alih bahasa Agus Dharma. Erlangga: Jakarta.
- Lewa, Eka Idham Iip K dan Subowo. 2005. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.*Jurnal Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*, Edisi Khusus On Human Resources.
- Gibson, James L. John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr., 2003. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses* terjemahan Djoerban Wahid. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi dan M. Martani Hadari. 2006. *Kepemimpinan yang efektif*, edisi cetakan kelima. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrawijaya.2002. *Konsep dan implikasi Manajerial dalam Memotivasi Karyawan*. Santusta: Yogyakarta.
- Mangkunegara. AP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Maslow, Abraham H. 2003. *Motivasi dan Kepribadian*. PT Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.

