

GAYA KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN PERILAKU KERJA

Dedik Santoso

Program Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru

Abstract: Leadership Style, Organizational Climate, Employee Compensation and Work Behaviour. This study aims to know the influence of leadership style, organizational climate as well as compensation to the behavior of employees working at the Faculty of Social and Political Sciences, University of Riau either simultaneously or partially. The study population was the entire staff of the Faculty of Social and Political Sciences, University of Riau as many as 76 people. Data were collected using questionnaires. Data analysis method used is multiple linear regression method using SPSS for Windows version 17. The results showed that partially or jointly variable in this study both the style of leadership, organizational climate or compensation significantly influence the behavior of employees working at the Faculty of Social and Political Sciences, University of Riau. From the results of the study also found that organizational climate variables into the most dominant variable influencing the behavior of employees working at the Faculty of Social and Political Sciences, University of Riau followed by variable compensation for second dominant and leadership style.

Keywords: leadership style, organizational climate, compensation, work behavior.

Abstrak: Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi Kompensasi, dan Perilaku Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, iklim organisasi maupun kompensasi terhadap perilaku kerja pegawai pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau baik secara simultan maupun parsial. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau sebanyak 76 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS *for Windows* Versi 17. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara bersama-sama variabel dalam penelitian ini baik itu gaya kepemimpinan, iklim organisasi maupun kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja pegawai pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. Dari hasil penelitian juga didapati bahwa variabel iklim organisasi menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi perilaku kerja pegawai pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau disusul oleh variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, iklim organisasi, kompensasi, perilaku kerja.

PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) secara makro merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan manusia. Proses peningkatan di sini menyangkut perencanaan, pengembangan dan pengelolaan SDM. Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila

manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. (Alimuddin, 2002). Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi. Bagaimana usaha seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau agar

pegawai mengikuti apa yang diperintahkan, akan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang dipakai. Namun demikian tidak ada gaya kepemimpinan yang efektif berlaku umum untuk segala situasi (Gibson, James L.et.al.,1982). Gaya kepemimpinan menurut Davis, Keith. (1985) adalah pola tindakan pimpinan secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya. Gaya kepemimpinan memiliki filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Selain gaya kepemimpinan, maka faktor penting yang mempengaruhi kemajuan organisasi adalah iklim organisasi.

Schneider dalam (Yusop 2007), menganggap iklim organisasi sebagai suatu peristiwa, suasana tingkah laku dan tindakan-tindakan di dalam organisasi. Ia juga mengartikan iklim organisasi sebagai konsep yang terkait dengan penghargaan para anggota organisasi terhadap diri mereka. Menurutnya, iklim organisasi memfokuskan pada fungsionalisasi sebuah organisasi, sedangkan budaya berfokus tentang mengapa organisasi berfungsi demikian.

Iklim Organisasi yang baik dan juga gaya kepemimpinan yang efektif tidak akan dapat dijalankan secara maksimal apabila tidak ditunjang dengan tingkat kompensasi yang memadai. Kebijakan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan (Gorda, 2006). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka (Handoko, 2001). Bila Perumusan kebijaksanaan kompensasi tepat baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menye-

babkan karyawan mengeluh, timbulnya ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada gilirannya menyebabkan kinerja karyawan akan merosot pula.

Ketiga konsep diatas baik itu gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan kompensasi pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku kerja pegawai dalam organisasi manapun. Perilaku kerja merupakan bagian yang memiliki peranan sangat penting dalam kehidupan bekerja. Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. Menurut Bond dan Fried Meyer, (1987) perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dimana perkara tersebut sangat penting di setiap pekerjaan atau situasi kerja. Perilaku kerja menurut Robbins (2002) yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Dimana pendapat Robbins ini menekankan pada sikap yang diambil oleh para pekerja untuk memutuskan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kepemimpinan, iklim organisasi dan kompensasi terhadap perilaku kerja pegawai pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. Analisis dan pembahasan dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan apakah ada korelasi antara konsep-konsep yang telah ditetapkan dengan teori-teori yang relevan. Fokus dari penelitian ini adalah penelaahan atau analisis tentang perilaku kerja pegawai sebagai sumber daya utama pendukung operasionalisasi kerja pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan non eksperimen. Penelitian ini dilaksanakan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau ini didasarkan atas pertimbangan untuk memberikan sumbangan kepada institusi terutama

berkaitan dengan bidang ilmu administrasi. Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau sebanyak 76 orang, baik yang telah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun tenaga honorer yang bekerja di semua unit yang ada di dalam institusi yang bergerak pada sektor pendidikan tinggi ini. Dari jumlah 76 pegawai tersebut, maka pegawai yang telah berstatus sebagai PNS sebanyak 20 orang dan sisanya sebanyak 56 orang masih berstatus sebagai pegawai honorer.

Dalam penelitian ini untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial yang telah ditetapkan secara spesifik yang selanjutnya disebut variabel penelitian maka pengukuran yang digunakan adalah skala Likert.

Analisa data dilakukan dengan mengukur tingkat korelasi antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan pengolahan datanya dengan menggunakan SPSS for Windows Versi 17. Adapun langkah-langkah dalam analisa data ini meliputi deskripsi data, pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesa penelitian.

HASIL

Gaya Kepemimpinan

Tanggapan para responden terhadap daftar pernyataan yang telah diberikan untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah terlihat seperti pada tabel 1.

Tabel 1. Tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	17,37
2	Setuju	30	19,64
3	Kurang Setuju	12	12,56
4	Tidak Setuju	13	16,92
5	Sangat Tidak Setuju	8	10,78
	Jumlah	76	100

Sumber: Diolah dari hasil survey 2015

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar re-

sponden menjawab setuju dengan rata-rata berjumlah 30 orang (19,64%), adapun jumlah responden yang menjawab sangat setuju rata-rata sebanyak 13 orang (17,37%) dari total 76 responden. Data ini menunjukkan bahwa pegawai pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau menganggap bahwa gaya kepemimpinan yang selama ini dijalankan cukup efektif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Adapun responden yang menjawab kurang setuju rata-rata berjumlah 12 orang (15,26%). Hal tersebut memperlihatkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang menganggap gaya kepemimpinan yang selama ini diterapkan kurang berkontribusi terhadap kemajuan organisasi. Selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju rata-rata 13 orang (16,92%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju rata-rata berjumlah 8 orang (10,78%). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih melihat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik tidak sesuai seperti yang mereka harapkan.

Iklim Organisasi

Tanggapan responden pegawai pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau terhadap daftar pernyataan yang diberikan untuk variabel iklim organisasi (X_2) adalah seperti pada tabel 2.

Tabel 2. Tanggapan responden terhadap iklim organisasi

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	20,31
2	Setuju	27	50,22
3	Kurang Setuju	10	14,03
4	Tidak Setuju	6	7,45
5	Sangat Tidak Setuju	3	3,51
	Jumlah	76	100

Sumber: Diolah dari hasil survey 2015

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan rata-rata berjumlah 27 orang (50,22%), adapun jumlah responden yang menjawab sangat setuju rata-rata sebanyak 20 orang (26,31%) dari

total 76 responden, hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau yang dirasakan oleh pegawai sangatlah kondusif dalam rangka pelaksanaan dan pencapaian target-target pekerjaan yang telah ditetapkan. Sementara itu, jumlah responden yang menjawab kurang setuju rata-rata berjumlah 10 orang (14,03%). Hal tersebut memperlihatkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang kurang puas dengan situasi atau iklim organisasi dimana mereka masih mengharapkan adanya peningkatan kualitas dari iklim organisasi dimana mereka bekerja. Selanjutnya jumlah responden yang menjawab tidak setuju rata-rata 6 orang (7,45%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju rata-rata hanya berjumlah 3 orang (3,51%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian kecil dari pegawai pada Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik yang menilai bahwa iklim organisasi di tempat dia bekerja tidak kondusif.

Kompensasi

Tanggapan responden pegawai pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau terhadap daftar pernyataan yang diberikan untuk variabel kompensasi (X3) adalah seperti pada tabel 3.

Tabel 3. Tanggapan responden tentang kompensasi

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	12,16
2	Setuju	30	39,7
3	Kurang Setuju	16	21,05
4	Tidak Setuju	12	15,67
5	Sangat Tidak Setuju	9	11,50
	Jumlah	76	100

Sumber: Diolah dari hasil survey 2015

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan rata-rata berjumlah 30 orang (39,7%), adapun jumlah responden yang menjawab sangat setuju rata-rata sebanyak 9 orang (12,16%) dari total 76 responden. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai baik

yang berupa finansial maupun non finansial pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau terbilang cukup tinggi dan cukup memuaskan. Sementara itu, jumlah responden yang menjawab kurang setuju rata-rata berjumlah 16 orang (21,05%). Data tersebut memperlihatkan bahwa sebanyak 16 orang pegawai masih merasa bahwa kompensasi yang mereka terima dalam kategori kurang memuaskan.

Selanjutnya jumlah responden yang menjawab tidak setuju rata-rata 12 orang (15,67%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju rata-rata hanya berjumlah 9 orang (11,50%). Hal ini menunjukkan bahwa masih cukup banyak pegawai pada Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik yang menilai bahwa kompensasi yang mereka terima sebagai imbal jasa terhadap pekerjaan yang mereka lakukan belum memenuhi standar kompensasi seperti yang mereka harapkan.

Perilaku Kerja

Tanggapan responden terhadap daftar pernyataan yang diberikan untuk variabel Perilaku Kerja (Y) adalah seperti pada tabel 4.

Tabel 4: Tanggapan responden tentang perilaku kerja

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	23,35
2	Setuju	42	55,4
3	Kurang Setuju	8	8,98
4	Tidak Setuju	5	5,92
5	Sangat Tidak Setuju	4	3,83
	Jumlah	76	100

Sumber: Diolah dari hasil survey 2015

Analisis deskriptif dalam penelitian terhadap variabel perilaku kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan rata-rata berjumlah 42 orang (55,4%), adapun jumlah responden yang menjawab sangat setuju rata-rata sebanyak 15 orang (23,35%) dari total 76 responden. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja pegawai pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

terbilang sangat tinggi dan sangat memuaskan. Sementara itu, jumlah responden yang menjawab kurang setuju rata-rata berjumlah 8 orang (8,98%). Data tersebut memperlihatkan bahwa hanya sedikit pegawai yang merasa perilaku kerjanya kurang memuaskan.

Selanjutnya jumlah responden yang menjawab tidak setuju rata-rata 5 orang (5,92%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju rata-rata hanya berjumlah 3 orang (3,83%). Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai pada Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik yang memiliki perilaku kerja yang rendah yang tidak sesuai dengan harapan organisasi.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian deskripsi masing-masing variable penelitian, menunjukkan bahwa tanggapan responden secara keselu-

ruhan termasuk kategori setuju atau termasuk baik, namun persentase yang besar pada kategori ini didominasi oleh variabel iklim organisasi (50,22%) dan variabel perilaku kerja (55,4%) dari angka % deskripsi variabel iklim organisasi sebagai variabel independen dan perilaku kerja sebagai dependen, sepertinya ada pengaruh iklim organisasi pada perilaku kerja, namun perlu dibahas lebih lanjut dengan menggunakan analisis regresi ganda.

Analisis ini dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan kompensasi terhadap perilaku kerja pegawai.

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan kompensasi terhadap perilaku kerja pegawai, maka digunakan suatu model statistik yaitu ANOVA (Analisis of Variance) dari model regresi berganda yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 5. Anova Perhitungan Regresi Uji F Hitung

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	578.945	3	192.982	15.273	.000 ^a
Residual	909.726	72	12.635		
Total	1488.671	75			

Sumber: Data Olahan SPSS, 2015

Uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama dari tiap variabel. Dari tabel F diperoleh nilai F untuk $n = 76$ dan $k = 5$. $F_{0,05} (3 : 72) = 2,74$. Dari hasil pengujian diketahui perhitungan regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15.273 dengan tingkat signifi-

kan 0,000 dengan (α) 0,05% dan F_{table} senilai 2,74. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} > F_{table}$ ($15.273 > 2,74$). Artinya secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja pegawai.

Tabel 6. Koefisien Hasil Perhitungan SPSS 17.0 for Windows

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.260	3.742		6.751	.000
1 Gaya Kepemimpinan	.085	.085	.121	.992	.325
Iklim Organisasi	.312	.110	.414	2.847	.006
Kompensasi	.073	.059	.160	1.245	.217

Sumber: Data Olahan SPSS, 2015

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,992, iklim organisasi sebesar 2,847 dan kompensasi sebesar 1,245. Selanjutnya juga dapat diketahui persamaan regresi yang dihasilkan dari analisis ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 25,260 + 0,085X_1 + 0,312X_2 + 0,073X_3 + \varepsilon$$

Artinya:

1. $\beta_0 = 25,260$, merupakan nilai minimal perilaku kerja pegawai apabila faktor gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan kompensasi (variabel bebas) bernilai konstan (0).
2. $\beta_1 = 0,085$, artinya apabila terjadi perubahan variabel gaya kepemimpinan dengan asumsi variabel iklim organisasi dan kompensasi tetap maka tingkat perilaku kerja pegawai akan berubah sebesar 0,085 satuan.
3. $\beta_2 = 0,312$, artinya apabila terjadi perubahan variabel iklim organisasi dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi tetap maka tingkat perilaku kerja pegawai akan berubah sebesar 0,312 satuan.
4. $\beta_3 = 0,073$, artinya apabila terjadi perubahan variabel kompensasi dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan iklim organisasi tetap maka tingkat perilaku kerja pegawai akan berubah sebesar 0,073 satuan.

Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima, hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Goleman (2004) menjelaskan bahwa seorang pemimpin mampu membangkitkan komitmen, motivasi, dan optimisme dalam melaksanakan pekerjaan dan menumbuhkan lingkungan

kerjasama, gairah yang dapat nilai yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang diberdayakan oleh pemimpin akan berkomitmen tinggi terhadap organisasi sehingga berdampak pada peningkatan prestasinya (Gibson, 1982). Kemudian penelitian ini dipertegas oleh pendapat Bass (2004) juga menguji hal serupa, hasil studinya menunjukkan bahwa bahwa kepemimpinan membawa dampak signifikan terhadap komitmen kerja pegawai.

Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima, hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kusjainah (1998), juga telah melakukan studi empiris mengenai iklim organisasi. Hasil studinya membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap pembentukan komitmen karyawan pada perusahaan. Semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi, atau semakin buruk iklim organisasinya, maka akan semakin rendah komitmen karyawan pada organisasi tersebut. Kemudian penelitian ini dipertegas oleh pendapat Martini (2003) juga menguji hal serupa, hasil studinya menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap iklim organisasi dapat memberi gambaran keputusan karyawan untuk berkomitmen pada organisasi.

Dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima, hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Borzoga dan Tortia (2006) tentang pengaruh motivasi dan berbagai kompensasi yang ditawarkan oleh organisasi yang berbeda pada organisasi profit dan non-profit terhadap kepuasan dan loyalitas pegawai. Mereka menemukan faktor intrinsik dan sikap terhadap hubungan kerja yang paling berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain mereka yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi

dengan perilaku kerja. Kemudian penelitian ini dipertegas oleh pendapat Ardana (2003) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi, promosi, lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Pegawai.

Dengan demikian hipotesis keempat juga dapat diterima, dimana berdasarkan uji hipotesis secara bersama-sama dihasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan kompensasi dengan perilaku kerja pegawai pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, maka dapat diketahui faktor iklim organisasi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau sudah sangat baik, yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel iklim organisasi (6.519) lebih besar dibandingkan t_{tabel} (1,64) atau nilai signifikansi sebesar 0,000.

SIMPULAN

Hasil penelitian dari deskripsi variabel penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan iklim organisasi, kompensasi dan perilaku kerja, termasuk kategori baik namun angka persentase yang tinggi adalah variabel iklim organisasi. Dari hasil pengujian statistik diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan kompensasi secara bersama-sama/simultan berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja pegawai pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. Ini berarti bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, iklim organ-

isasi dan kompensasi bertambah secara bersama-sama, maka akan memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja pegawai. Akhirnya berdasarkan hasil pengujian secara parsial, maka dapat diketahui bahwa faktor iklim organisasi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. Adapun variabel kompensasi menjadi variabel paling berpengaruh kedua dan variabel gaya kepemimpinan menjadi variabel yang paling kecil kontribusinya dalam memberikan pengaruhnya terhadap perilaku kerja pegawai pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.

DAFTAR RUJUKAN

- Alimuddin, 2002, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kota Makassar, Tesis, Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Gajah Mada (tidak dipublikasikan).
- Bass, B. M., B.J. Avolio, D.I. Jung & Y. Berson, 2003, "Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 2, pp. 207-218.
- Davis, Keith., 1985, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, Grolier Incorporated.
- Gibson, James L., Et.al., 2006, *Organizations (Behavior, Structure, Processes)*, Twelfth Edition, McGraw Hill.
- Handoko, Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kusjainah., 1998, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi di PT. Uniq

- Wood Karya Kulon Progo. "penelitian. STIE: Yogyakarta.
- Martini, Y., 2003., *Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi Studi pada Staff PT. X Jakarta.*
- Robbins Stephen P., 2002, *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.