

PENGARUH IKLIM KERJA, KOMPENSASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA STMIK DHARMA PUTRA

I Gusti Made Karmawan¹; Winanti²; Sugiarto Hartono³

^{1,2,3} Computerized Accounting Department, School of Information Systems, BINUS University
Jln. K.H. Syahdan No. 9, Palmerah, Jakarta Barat 11480
sudida@binus.edu

ABSTRACT

Compensation is everything that will be received by a person as remuneration for the work she/he has done, either directly or indirectly. Assessment of labor productivity is almost always automatically associated with the rules and regulations of individual salary increases and bonus distribution. Result of the analysis indicates work environment played a very important role for the improvement of labor productivity with $r^2 = 0.933$ (93.3%), and t 8.158 and t table 0.30. Result of the hypothesis testing of the effect of compensation on employee and lecturer productivity ($r^2=0.933$ or 93.3 % with t 3.729 and t table of 0.30) means compensation had a very strong influence. Result of the hypothesis testing of the effect of competence on employee and lecturer productivity shows $r^2 = 0.933$ or by 93.3%, with t 4.014 and t table 0.30. Result of the analysis shows the correlation between work environment and labor productivity is equal to 0.769, means it had a fairly high correlation. The correlation between compensation and labor productivity by 0.482 is moderate. The correlation between competence and labor productivity by 0.509 is moderate. The determination determination is equal to 0.933 means that employee and lecturer productivity was influenced by work environment, compensation, and competency in the amount of 0.933 (93.3%); while the 6.7% remaining was influenced by other variables outside the research. The regression function resulted from the analysis is $Y = -0.026 + 0.548 X1 + 0.260 X2 + 0.281 X3$.

Keywords: work environment, compensation, competence, work productivity

ABSTRAK

Kompensasi merupakan suatu tujuan yang akan diterima seseorang sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Penilaian produktivitas kerja hampir selalu secara otomatis diasosiasikan dengan kebijaksanaan dan aturan kenaikan gaji perorangan dan pembagian bonus. Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan kualitatif untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah iklim kerja (X1), kompensasi (X2), kompetensi (X3). Sementara variabel terikat (Y) adalah produktivitas kerja karyawan dan dosen. Populasi dalam penelitian berjumlah 50 responden. Kuesioner diberikan secara acak berisi 5 sampai dengan 7 pernyataan dari masing-masing variabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim kerja berperan sangat besar dan sangat penting bagi peningkatan produktivitas kerja dengan $r^2 = 0.933$ (93.3%), dengan t hitung = 8.158 dan t tabel sebesar 0.30. Hasil uji hipotesis pengaruh kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dan dosen menunjukkan kompensasi berpengaruh sangat kuat dengan $r^2 = 0.933$ (93.3%), dengan t hitung = 3.729 dan t tabel = 0.30. Hasil uji hipotesis pengaruh kompetensi terhadap peningkatan produktivitas karyawan dan dosen menunjukkan $r^2 = 0.933$ (93.3%) dengan t hitung sebesar 4.014 dan t tabel sebesar 0.30. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim kerja mempunyai korelasi cukup tinggi (sebesar 0.769) dengan peningkatan produktivitas kerja. Korelasi kompensasi dengan produktivitas kerja = 0.482 berarti mempunyai korelasi sedang. Korelasi antara kompetensi dengan produktivitas kerja = 0.509 berarti mempunyai korelasi sedang. Koefisien determinasi = 0.933 berarti bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan dan dosen dipengaruhi iklim kerja, kompensasi, dan kompetensi sebesar 0.933 (93.3%); sisanya 6.7% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian. Sementara fungsi regresi yang dihasilkan dari analisis adalah $Y = -0.026 + 0.548 X1 + 0.260 X2 + 0.281 X3$.

Kata kunci: iklim kerja, kompensasi, kompetensi, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Tekanan globalisasi menuntut SDM untuk mampu menjadi tenaga-tenaga yang andal dan siap memberikan pelayanan yang memuaskan pelanggan, mengembangkan kemampuan-kemampuan baru, produk baru yang inovatif, memiliki komitmen, dan mampu mengelola perubahan melalui kerja sama kelompok. Mereka dituntut untuk berpikir global (*think globally*), serta mempunyai visi yang jauh berwawasan ke depan. Dengan demikian perhatian dan pembinaan kepada SDM merupakan salah satu faktor yang harus terus ditingkatkan.

Pada dasarnya kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima oleh seseorang sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukannya. Gaji, upah, upah insentif, bonus, dan komisi merupakan contoh kompensasi yang bersifat langsung. Sementara kompensasi tidak langsung seperti berbagai tunjangan, pelayanan kesehatan, lingkungan kerja, Jamsostek, dan sebagainya. Sedangkan dari pihak pekerja, sampai saat ini kompensasi masih merupakan alasan terkuat bagi seseorang untuk bekerja.

Sebuah program *management performance* dapat menjadi tulang punggung bagi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Hasil dari sebuah program *management performance* akan membantu organisasi/perusahaan untuk merencanakan dan melaksanakan program-program lain dengan lebih tepat dan baik. Dengan kata lain, program *management performance* adalah bagian dari sebuah “skenario besar” program pengembangan sumber daya manusia dan pengembangan manajemen. Akan tetapi dalam kenyataannya yang paling sering didengar adalah pengaitan hasil penilaian produktivitas kerja dengan besarnya kompensasi atau bonus yang diberikan perusahaan.

Penilaian produktivitas kerja hampir selalu secara otomatis diasosiasikan dengan kebijaksanaan dan aturan kenaikan gaji perorangan dan pembagian bonus. Variabel yang diteliti atas variabel bebas (*independent variable*) yaitu iklim kerja (X1), kompensasi (X2), dan kompetensi (X3). Untuk variabel terikat (*dependent variable*) yaitu produktivitas kerja karyawan dan dosen (Y). Masalah yang sering terjadi bahwa iklim kerja merupakan masalah yang berperan sangat besar dan sangat penting bagi peningkatan produktivitas kerja dari hasil uji hipotesis pengaruh kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dan dosen.

Hasil penentuan urutan faktor dari variabel kompensasi yang paling memengaruhi kepuasan kerja adalah komponen tunjangan yang berbeda dari gaji bulanan. Sedangkan hasil penentuan urutan faktor dari variabel iklim organisasi yang paling memengaruhi kepuasan kerja diperoleh dari sistem sosial yang dipengaruhi lingkungan internal dan eksternal dengan bervariasinya iklim organisasi yang diciptakan British International School. Penetapan hari kerja sampai pujian dan penghargaan dari rekan kerja adalah respons yang paling disikapi secara positif. (Sari, 2009)

Penelitian ini bertujuan untuk memperjelas kompensasi yang akan diterima oleh seseorang sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukannya, baik yang bersifat langsung, seperti gaji, upah, upah insentif, bonus dan komisi, maupun kompensasi tidak langsung seperti: berbagai tunjangan, pelayanan kesehatan, lingkungan kerja, Jamsostek, dan sebagainya.

Davis dan Newstrom (1996) menyatakan bahwa iklim kerja organisasi adalah lingkungan manusia tempat pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim kerja organisasi adalah suasana di dalam organisasi yaitu perasaan dan dorongan hati orang-orang di dalamnya. Dalam pengertian ini iklim organisasi mengandung beberapa faktor yaitu gaya manajemen, motivasi pribadi, jenis pekerjaan, lingkungan kerja, keadilan organisasi yang dirasakan dan kelayakan bisnis. Pengaruh dari iklim organisasi atas perilaku individu merupakan fungsi dari faktor personel dan situasi secara simultan, lebih lanjut dikatakan bahwa ada beberapa dimensi organisasi yang memengaruhi iklim organisasi yaitu ukuran, sistem, kompleksitas, gaya kepemimpinan dan penetapan tujuan.

Secara umum kompensasi dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah mereka lakukan. Menurut Hasibuan (2003) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.” Sedangkan Samsudin (2006) mendefinisikan “Kompensasi sebagai pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seorang karyawan misalnya asuransi jiwa dan kesehatan, cuti, pensiun, fasilitas pengasuhan anak dan rabat untuk produk perusahaan.” Penelitian yang dilakukan oleh Panudju (2003) terhadap karyawan di PT X Palembang menemukan bahwa kompensasi baik finansial dan nonfinansial secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penentuan urutan faktor dari variabel kompensasi yang paling memengaruhi kepuasan kerja adalah komponen tunjangan yang berbeda dari gaji bulanan. Kompensasi memiliki dampak signifikan bagi suatu organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawannya sesuai dengan teori Bergmann (2002).

Sementara itu, kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang biasanya terkait dengan kinerja efektif menurut kriteria tertentu dan kinerja superior dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Karakteristik dasar tersebut mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, berperilaku dalam berbagai situasi dan bertahan hingga batas waktu yang lama. Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skills*), kebiasaan (*abilities*), karakteristik personal (*personal characteristics*), dan faktor-faktor individual lainnya yang membedakan kinerja superior dari kinerja rata-rata pada situasi spesifik tertentu.

Lebih lanjut, menurut Blocher, Chen dan Lin (2001), produktivitas adalah hubungan antara berapa yang output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk produksi output tersebut. Sedangkan Produktivitas total adalah ukuran produktivitas yang memasukkan semua sumber daya input yang digunakan dalam produksi. Umar (2005) mengemukakan produktivitas: “Perbandingan antara hasil yang dicapai atau disebut dengan output dan penggunaan sumber daya atau disebut input.”

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Metode ini bertujuan menggambarkan sifat tertentu yang tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala-gejala tertentu. Sementara berdasarkan tingkat penjelasannya, penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugirato, Alhabsy, & Al-Musadieg, 2001). Lebih lanjut, variabel penelitian pada dasarnya adalah merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik simpulan (Sugirato, Alhabsy, & Al-Musadieg, 2001).

Berdasarkan hal tersebut, variabel penelitian ditetapkan sebagai berikut. Variabel independen (bebas) adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah iklim kerja (X1), kompensasi (X2), kompetensi (X3). Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah produktivitas kerja karyawan dan dosen.

Istilah-istilah yang perlu dijelaskan antara lain adalah sebagai berikut. Indikator-indikator variabel iklim kerja, yaitu ukuran dan sistem, kompleksitas, gaya kepemimpinan, dan penetapan tujuan. Indikator-indikator variabel kompensasi terdiri dari gaji, upah insentif, bonus dan komisi, pelayanan kesehatan, dan kemampuan membayar. Indikator-indikator variabel kompetensi terdiri dari sifat (*traits*), motif (*motive*), konsep diri (*self-concept*), pengetahuan (*knowledge*), keterampilan

(skills). Indikator-indikator variabel produktivitas kerja terdiri dari input yang diberikan dan output yang dihasilkan.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Kuesioner diberikan dengan *random sampling* (acak) dan berisi 5 sampai dengan 7 pernyataan dari masing-masing variabel, yaitu: Variabel X1 (Iklim kerja), Variabel X2 (kompensasi), Variabel X3 (kompetensi), Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan dan dosen). Uji kuesioner dilakukan dengan uji validitas, realibilitas, dan normalitas.

Penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi untuk melihat keeratan pengaruh antara iklim kerja, kompensasi, dan kompetensi dengan produktivitas kerja karyawan dan dosen, sehingga dapat dibuat rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2][n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

- r = Koefisien korelasi;
- n = Banyaknya sampel;
- x = iklim kerja, kompensasi dan kompetensi (variabel bebas);
- y = Produktivitas karyawan (variabel terikat).

Tabel 1 adalah pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi:

Tabel 1 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Kriteria Hubungan
0	Tidak ada korelasi
0 – 0,5	Korelasi lemah
0,5 – 0,8	Korelasi sedang
0,8 – 1	Korelasi kuat
1	Korelasi sempurna

Nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 sampai +1 yang kriteria hubungannya dijelaskan sebagai berikut. Pertama, jika nilai $r > 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar variabel X (*independent variable*), makin besar pula nilai variabel Y (*dependent variable*) atau sebaliknya. Kedua, jika nilai $r < 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linier negatif, yaitu makin kecil nilai variabel X (*independent variable*), maka makin besar nilai variabel Y (*dependent variable*) atau sebaliknya. Ketiga, jika nilai $r = 0$ artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X (*independent variable*) dengan variabel Y (*dependent variable*). Keempat, jika $r = 1$ atau jika $r = -1$ telah terjadi hubungan linier sempurna berupa garis lurus, sedangkan untuk nilai r yang makin mengarah ke angka 0 garis makin tidak lurus.

Untuk selanjutnya dihitung dengan menggunakan uji t (t test) dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

di mana:

- t = Nilai t hitung;
- r = Nilai koefisien korelasi hasil r hitung;
- n = Jumlah sampel.

Keterangan pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan H_0 diterima atau H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$. Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Atau H_0 ditolak atau H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Adapun hipotesis yang dibangun berdasarkan permasalahan dan solusi yang ada didapat, yaitu:

H_0 = Tidak ada hubungan antara variabel iklim kerja, kompensasi, dan kompetensi dengan produktivitas kerja karyawan;

H_a = Ada hubungan antara Variabel iklim kerja, kompensasi, dan kompetensi dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan dan dosen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel yang diteliti atas variabel bebas (*independent variable*), yaitu iklim kerja (X1), kompensasi (X2), dan kompetensi (X3). Untuk variabel terikat (*dependent variable*), yaitu produktivitas kerja karyawan dan dosen (Y).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam survei uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan skor setiap item dengan total skor. Teknik korelasi yang digunakan adalah Person Product Moment, dengan instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasinya (r) $>$ r_{tabel} . Penelitian ini menggunakan pengujian validitas konstruk yang dilakukan melalui pengujian validitas setiap butir pertanyaan. Hasil perhitungan menggunakan SPSS 16.0 menunjukkan bahwa dari 6 pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid karena koefisien korelasinya lebih besar dari *critical value* (3.0)

Dari hasil analisis, maka rekapitulasi validitas instrumen Iklim Kerja dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 2 Rekapitulasi Validitas Instrumen Iklim Kerja

No. Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Item_1	0.451	0.3	Valid
Item_2	0.563	0.3	Valid
Item_3	0.794	0.3	Valid
Item_4	0.765	0.3	Valid
Item_5	0.852	0.3	Valid
Item_6	0.526	0.3	Valid

Dari hasil analisis, maka rekapitulasi validitas instrumen kompensasi dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 3 Rekapitulasi Validitas Instrumen Kompensasi

No. Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Item_7	0.406	0.3	Valid
Item_8	0.596	0.3	Valid
Item_9	0.406	0.3	Valid
Item_10	0.596	0.3	Valid
Item_11	0.852	0.3	Valid
Item_12	0.526	0.3	Valid

Dari hasil analisis, maka rekapitulasi validitas instrumen kompetensi dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4 Rekapitulasi Validitas Instrumen Kompetensi

No. Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Item_13	0.484	0.3	Valid
Item_14	0.692	0.3	Valid
Item_15	0.738	0.3	Valid
Item_16	0.528	0.3	Valid
Item_17	0.765	0.3	Valid
Item_18	0.852	0.3	Valid

Dari hasil analisis, uji validitas instrumen kompetensi dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5 Uji Validitas Instrumen Produktivitas kerja

No. Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Item_19	0.528	0.3	Valid
Item_20	0.765	0.3	Valid
Item_21	0.852	0.3	Valid
Item_22	0.765	0.3	Valid
Item_23	0.852	0.3	Valid
Item_24	0.526	0.3	Valid

Dari hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS 16.0 didapat hasil sebagai berikut.

Tabel 6 *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.901
		N of Items	12 ^a
	Part 2	Value	.887
		N of Items	12 ^b
Total N of Items			24
Correlation Between Forms			.876
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.934
	Unequal Length		.934
Guttman Split-Half Coefficient			.929

a. The items are: Item_1, Item_3, Item_5, Item_7, Item_9, Item_11, Item_13, Item_15, Item_17, Item_19, Item_21, Item_23.

b. The items are: Item_2, Item_4, Item_6, Item_8, Item_10, Item_12, Item_14, Item_16, Item_18, Item_20, Item_22, Item_24.

Berdasarkan Tabel 6, maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara item pertama (ganjil) dengan item kedua (genap) mempunyai korelasi 0.876 (sangat kuat). Sedangkan reliabilitas instrument iklim kerja, kompensasi, dan kompetensi adalah 0.934 (sangat kuat).

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui perhitungan komputer SPSS 16 for Windows diperoleh hasil seperti pada Tabel 7 dan Tabel 8.

Tabel 7 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.724	3	99.241	212.373	.000 ^a
	Residual	21.496	46	.467		
	Total	319.220	49			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 8 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-.026	1.037		-.025	.980			
	X1	.548	.067	.548	8.158	.000	.927	.769	.312
	X2	.260	.070	.214	3.729	.001	.797	.482	.143
	X3	.281	.070	.287	4.014	.000	.887	.509	.154

a. Dependent Variable: Y

Di dalam analisis ini digunakan 1 (satu) variabel terikat dengan 3 variabel bebas. Variabel *dependent* atau variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan dan dosen (Y), variabel *independent* atau variabel bebas yaitu iklim kerja (X1), kompensasi (X2), dan kompetensi (X3). Model regresi linier berganda untuk ke-4 variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1 X1 + b_2 X2 + b_3 X3 \\
 &= -0.026 + 0.548 X1 + 0.260 X2 + 0.281 X3
 \end{aligned}$$

Dari analisis hasil uji validitas dan reliabilitas, diperoleh bahwa pengaruh partial nilai koefisien korelasi antara iklim kerja dengan produktivitas kerja adalah sebesar 0.769 (kuat). Pengaruh partial antara koefisien korelasi kompensasi dengan produktivitas kerja sebesar 0.482 (sedang). Sementara pengaruh parsial antara koefisien korelasi kompetensi dengan produktivitas kerja sebesar 0.509 (sedang).

Dari analisis hasil uji hipotesis, diperoleh nilai r Square atau r^2 sebesar 0.933. Nilai ini berarti bahwa pengaruh iklim kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dan dosen sebesar 93.3%. Sedangkan sisanya (6.7%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat diambil beberapa simpulan yang berhubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Pertama, dari hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh iklim kerja sebesar $r^2 = 0.933$ atau sebesar 93.3 %, dengan t hitung sebesar 8.158 dan t tabel sebesar 0.30. Hal ini berarti bahwa iklim kerja berperan sangat besar dan sangat penting bagi peningkatan produktivitas kerja. Kedua, dari hasil uji hipotesis pengaruh kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dan dosen, $r^2 = 0.933$ atau sebesar 93.3%, dengan t hitung sebesar 3.729 dan t tabel sebesar 0.30 berarti kompensasi berpengaruh sangat kuat. Ketiga, berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh kompetensi terhadap peningkatan produktivitas karyawan dan dosen $r^2 = 0.933$ atau sebesar 93.3 %, dengan t hitung sebesar 4.014 dan t tabel sebesar 0.30. Keempat, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai korelasi antara iklim kerja dengan peningkatan produktivitas kerja adalah sebesar 0.769, berarti mempunyai korelasi cukup tinggi. Korelasi antara kompensasi dengan produktivitas kerja sebesar 0.482, berarti mempunyai korelasi sedang. Korelasi antara kompetensi dengan produktivitas kerja sebesar 0.509, berarti mempunyai korelasi sedang. Selain itu, koefisien determinasi adalah sebesar 0.933. Ini berarti bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan dan dosen dipengaruhi oleh iklim kerja, kompensasi, dan kompetensi sebesar 0.933 atau 93.3%; sedangkan sisanya 6.7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Sementara fungsi regresi yang dihasilkan dari analisis adalah $Y = -0.026 + 0.548 X_1 + 0.260 X_2 + 0.281 X_3$.

DAFTAR PUSTAKA

- Bergmann, T. J. (2002). *Compensation Decision Making* (4th ed). Southwestern, Ohio-USA: Thomson Learning.
- Blocher, E. J., Chen, K. H., & Lin, T. W. (2001). *Manajemen Biaya dengan Tekanan Strategi* (Jilid 2, ed 1). Penerjemah A. S. Ambariani. Jakarta: Salemba Empat.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1996). *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi Cetakan ke-6). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sari, E. (2009). Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16(1), 18–24.
- Sugirato, M., Alhabsy, T., & Al-Musadieq. (2001). Pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. *Wacana*, 4(1).
- Panudju, A. (2003). Pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan unit produksi PT X Palembang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 1(2), 4–17.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, H. (2005). *Strategic Manajemen in Action*. Cetakan ke 4. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.