

# *Jurnal Ilmiah* **ZONA MANAJEMEN**

Volume 8, Nomor 2, Agustus 2016

- Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam  
**Rindy Antika**  
**Sri Langgeng Ratnasari**
- Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Oversea Chinese Banking Corporation NISP, Tbk Cabang Batam  
**Cheny Clarita Prima AR**  
**Chablullah Wibisono**
- Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Distribusi Produk Orang Tua Group Di Tanjungpinang  
**Arnold Graymon**  
**Ngaliman**
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Badan Pengusahaan (BP) Batam  
**Della Andini**  
**Indrayani**
- Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Konsumen Terhadap Loyalitas Konsumen PT. Salam Pacifik Indonesia Line Cabang Batam  
**Adytia Ganda Putra**  
**Sri Yanti**
- Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Taxi Berargometer PT. Doresindo Prakarsa  
**Dian Lutfi Handayani**  
**Diana Titik Windayati**
- Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Penyesuaian Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Warna Warni Studio Batam  
**Firyan Pramana Putra**  
**Jemmy Rumengan**
- Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Di PT. Golden Communication Batam  
**Nur Aniza Anggi Sipta**  
**Andi Mulyadi**
- Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pelabuhan Batam  
**Akhyanus Marwan**  
**Harris Oemar**
- Pengaruh Harga, Kualitas Pelayanan, Dan Loyalitas Pelanggan Terhadap Penjualan PT. Indosafe Pratama Batam  
**Dea Puspita Sari**  
**Silvia Revana Auzar**
- Pengaruh Pelayanan Dan promosi Terhadap Penjualan Kartu Kredit PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Batam  
**Fitriyani**  
**Suyanto**
- Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen PT. Indosat Batam  
**Muhammad Ridwan Lubis**  
**One Yantri**
- Motivasi Pasien Gagal Ginjal Yang Menjalani Terapi Hemodialisa Di Rumah Sakit  
**Ana Fatzah**
- Analisis Penegakan Hukum Mengenai Tindak Pidana Aborsi Di Kepolisian Daerah Provinsi Kepulauan Riau  
**Astri Yunifitri**
- Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Teknologi Informasi Dapat Meningkatkan Pembangunan Nasional  
**Abdul Malik Mado**
- Pembangunan Ekonomi Indonesia Yang Mandiri, Berkeadilan, Dan Berdaya Saing Dapat Meningkatkan Pembangunan Nasional  
**Muhamad Sigid Safarudin**

## DAFTAR ISI

- Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam  
**Rindy Antika**  
**Sri Langgeng Ratnasari** 1- 8
- Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Oversea Chinese Banking Corporation NISP, Tbk Cabang Batam  
**Cheny Clarita Prima AR**  
**Chablullah Wibisono** 9- 16
- Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Distribusi Produk Orang Tua Group Di Tanjungpinang  
**Arnold Graymon**  
**Ngaliman** 17- 24
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Badan Pengusahaan (BP) Batam  
**Della Andini**  
**Indrayani** 25 - 33
- Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Konsumen Terhadap Loyalitas Konsumen PT. Salam Pacifik Indonesia Line Cabang Batam  
**Adytia Ganda Putra**  
**Sri Yanti** 34 - 42
- Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Taxi Beragometer PT. Doresindo Prakasa  
**Dian Litfi Handayani**  
**Diana Titik Windayati** 43 - 51
- Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Penyesuaian Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Warna Warni Studio Batam  
**Firdyan Pramana Putra**  
**Jemmy Rumengan** 52 - 62
- Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Di PT. Golden Communication Batam  
**Nur Aniza Anggi Sipta**  
**Andi Mulyadi** 63 - 72
- Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pelabuhan Batam  
**Akhyanus Marwan**  
**Harris Oemar** 73 - 90
- Pengaruh Harga, Kualitas Pelayanan, Dan Loyalitas Pelanggan Terhadap Penjualan PT. Indosafe Pratama Batam  
**Dea Puspita Sari**  
**Silvia Revana Auzar** 91- 100
- Pengaruh Pelayanan Dan Promosi Terhadap Penjualan Kartu Kredit PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Batam  
**Fitriyani**  
**Suyanto** 101 - 108
- Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen PT. Indosat Batam  
**Muhammad Ridwan Lubis**  
**One Yantri** 109 - 117
- Motivasi Pasien Gagal Ginjal Yang Menjalani Terapi Hemodialisa Di Rumah Sakit  
**Ana Faizah** 118 - 121
- Analisis Penegakan Hukum Mengenai Tindak Pidana Aborsi Di Kepolisian Daerah Provinsi Kepulauan Riau  
**Astri Yunifitri** 122 - 130

- Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Teknologi Informasi Dapat Meningkatkan Pembangunan Nasional  
**Abdul Malik Made** **131 - 135**
- Pembangunan Ekonomi Indonesia Yang Mandiri, Berkeadilan, Dan Berdaya Saing Dapat Meningkatkan Pembangunan Nasional  
**Muhamad Sigid Safarudin** **136 -139**

**JURNAL ILMIAH**  
**“ZONA MANAJEMEN”**  
**Program Studi Magister Sains Manajemen**  
**Fakultas Ekonomi Universitas Batam**

**Jurnal Ilmiah :**

**“ZONA MANAJEMEN”**

Diterbitkan oleh Program Studi Magister  
Sains Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batam sejak Oktober 2009,  
**ISSN 2087-6998**

Alamat Redaksi :

**Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Batam**

Jalan Kampus Abulyatama No. 5  
Batam Centre- Batam  
Telepon & Fax (0778)7485055,07785054  
Home page: [http//www.univ-batam.ac.id](http://www.univ-batam.ac.id)  
Email: [admin@univ-batam.ac.id](mailto:admin@univ-batam.ac.id)

**Pelindung :**

Rektor Universitas Batam

**Penanggungjawab :**

Dekan Fakultas Ekonomi UNIBA

**Pemimpin Redaksi :**

Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.

**Redaksi Ahli :**

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)

Prof. Dr. Ir. Jemmy R., S.E., M.M (UNIBA)

Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)

Dr. Ir. Wan Darussalam (UNIBA)

Dr. Dede Ruslan,MS (UNIMED)

Dr. Ir. Anik Hermingsih, M.Si (UMB)

**Redaksi Pelaksana**

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.

Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

**Editor :**

H. Ngaliman, S.E., M.Si.

Silvia Revana Auzar, S.E., M.M.

**Sekretariat:**

Sri Yanti, S.E., M.Si.

Diana Titik Windayati, S.E., M.Si.

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN  
(PERSERO) BATAM**

**Rindy Antika**

**Sri Langgeng Ratnasari**

Fakultas Ekonomi Universitas Batam

Jl. Abulyatama No. 5 Batam 29432

E-mail : rindyantika91@gmail.com

**ABSTRACT**

*Influence of work characteristics on job satisfaction and compensation on PT. Pegadaian (Persero) Batam. Support of qualified human resources necessary to achieved the company's good order to increased employee contribution for the company to achieve its goals. Either through the work characteristics of a given job or compensation. Employee satisfaction in working at a company greatly influence the attitudes of employees in carrying out the tasks and work, this attitude will determine the dedictaion, loyalty and performance of the work in the charger to the employee. The research objective are to analyze the work characteristic and compensation to job satisfaction as partially and to analyze the impact of work characterictics and compensation to job satisfaction as simultaneously. Data which are used pn this research are primary data secondary data. Primary data was collected by using questionnaire. Secondary data was collected by documentation study, such as company profile. Sampling methods is random sampling and use slovin formulation to measure the sample size. Hypotesis examination was calculated by using multiple linear regression (t test and F tes). Based on hypothesis examination, work characteristics and compensation has impact to job satisfaction as partially, and work characteristics and compensation has impact to employee's performace as simultaneously.*

*Key word: work characteristics, compensation, job satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Adanya sumber daya manusia yang handal merupakan kelebihan yang dimiliki perusahaan untuk bersaing. Dukungan sumber daya manusia yang handal diperlukan perusahaan untuk mencapai hasil kinerja yang baik dan memperoleh laba yang optimal. Manajemen sumber daya manusia menstimulasi pegawai agar dapat meningkatkan kontribusinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu indikator yang dapat meningkatkan kontribusi pegawai melalui manajemen sumber daya manusia dalam upaya menstimulasi pegawai untuk bekerja secara maksimal adalah dengan terlebih dahulu memperhatikan kepuasan kerja pegawai sehingga perusahaan dapat mengatasi pemberdayaan sumber daya manusia menuju tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja pegawai di dalam bekerja pada suatu perusahaan sangat mempengaruhi sikap dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan peerjaannya, sikap ini akan menentukan dedikasi, loyalitas dan prestasi terhadap pekerjaan yang akan dibebankan kepada pegawai.

Tidak mengherankan apabila perhatian manajemen pada kepuasan kerja pegawai sangat diperlukan. Karena dalam perusahaan faktor manusia lebih banyak berperan aktif di dalam melakukan aktivitas – aktivitas bisnisnya. Kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan masalah yang menjadi perhatian khusus manajemen, dimana kelanjutan hal ini berdampak sangat singnifikan dalam mengotimalisasi pelayanan kepada pelanggan yang menjadi prioritas perusahaan.

Selain masalah kompensasi pegawai, masalah karakteristik pekerjaan juga menjadi salah satu penentu dalam kepuasan kerja pegawainya, hal ini penting untuk diketahui oleh setiap pegawai perusahaan agar mereka termotivasi untuk menunjukkan prestasi kerja yang tinggi sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi pegawai untuk menduduki posisi yang lebih tinggi.

Dengan latar belakang di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk mempelajari atau menganalisis tentang **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam.**

**Rumusan Masalah**

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam.
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam.
3. Apakah karakteristik pekerjaan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam.

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam.

**Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis
  - Sebagai tambahan dan memperluas pengetahuan peneliti dalam bidang pemasaran khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.
  - Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang kiranya akan melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang.
2. Secara Praktis
  - Sebagai bahan masukan bagi PT. Pegadaian (Persero) Batam untuk lebih memahami tentang kepuasan kerja karyawan.

**KERANGKA TEORI****Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik tugas dan pekerjaan karyawan, bagaimana karakteristik ini bisa digabungkan untuk beberapa pekerjaan yang berbeda, serta untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja yang karyawan.

Menurut Pujaatmaka (2006:66) terdapat tiga teori karakteristik pekerjaan yakni; Teori Atribut Tugas Wajib, Teori Model Karakteristik pekerjaan dan model pemrosesan informasi sosial. berdasarkan hasil penelitian pada bidang ini menunjukkan bahwa orang-orang yang pekerjaannya melibatkan adanya ketinggian tingkat dari variasi keterampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas menganggap pekerjaan mereka sangat penting. Tingkat otonomi yang tinggi membangkitkan rasa tanggungjawab yang lebih besar, apabila disediakan umpan balik yang cukup memadai, maka karyawan akan mengembangkan pemahaman yang bermanfaat terhadap peranan dan fungsi karyawan menjadi lebih baik.

**Kompensasi**

Menurut Subekhi (2012:176) kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka telah berikan pada organisasi.

Menurut Dessler (2012:175) kompensasi karyawan merupakan setiap segala bentuk pembayaran ataupun imbalan yang diberikan pada karyawan dan timbul dari apa yang telah dikerjakan karyawan. Kompensasi merupakan bentuk pembayaran berupa bentuk manfaat dan insentif agar memotivasi karyawan supaya produktivitas kerjanya meningkat Yani, (2012:139).

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian yang sangat penting dari manajemen sumber daya manusia, karena telah membantu menarik dan mempertahankan karyawan-karyawan yang potensial, selain hal tersebut sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis, Sistem kompensasi bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi yakni berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi. Kompensasi bentuk lainnya berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih tinggi dan menantang ataupun ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan karir berikutnya, serta berbagai jenis bentuk pelayanan.

### Kepuasan kerja

Menurut Setiawan dan Ghozali, (2006: 159) kepuasan kerja adalah “Kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya”.

Menurut Robbins dan Judge, (2008: 107) kepuasan kerja adalah “Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”.

Sedangkan menurut Luthans, (2006: 243) Kepuasan kerja adalah “Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting”.

### METODE PENELITIAN

#### Kerangka Pemikiran

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

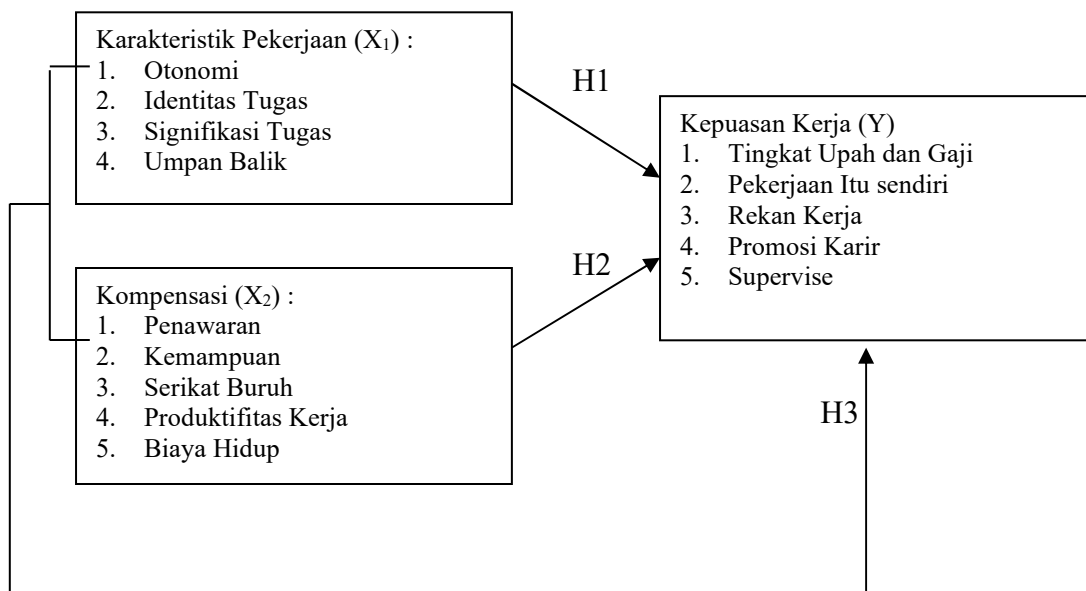
Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan kendala lima dimensi inti yaitu: keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik Robbins dan Judge, (2007: 268).

2. Kompensasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2007).

3. Karakteristik pekerjaan dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Dari kedua variabel di atas berdasar teori yang dijelaskan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kelima variabel tersebut dapat dikatakan mempengaruhi kepuasaan kerja.



Gambar 1 Model Penelitian

#### Hipotesis

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Pegadaian (Persero) Batam.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Pegadaian (Persero) Batam.
- 2.1 Karakteristik pekerjaan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Pegadaian (Persero) Batam.

#### Populasi, Sampel dan Penarikan Sampel

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Oleh Karena itu, untuk mengetahui hasil dari penelitian harus ditentukan populasi dan sampel dari penelitian ini. Untuk mudah dimengerti, perlu dijelaskan terlebih dahulu pengertian populasi dan sampel.

Menurut Sugiyono (2009), pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau sesuatu yang menarik untuk diteliti yang penelitian berniat untuk menyelidikinya.

Menurut Supangat (2006), populasi adalah sekumpulan objek yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian dengan ciri mempunyai karakteristik yang sama. Jenis populasi terhingga dan populasi tak terhingga. Populasi terhingga adalah sekumpulan objek yang akan dijadikan sebagai bahan kajian penelitian yang jumlahnya tertentu. Sedangkan populasi tak terhingga adalah sekumpulan objek yang akan diteliti dengan ciri mempunyai karakteristik yang sama, maka dalam penelitian populasi dari penelitian adalah karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam sebanyak 100 orang.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Perusahaan

Sejarah PT. Pegadaian (Persero) di Indonesia berawal sejak berdirinya Bank Van Leening pada zaman VOC dimana bank tersebut memiliki bertugas untuk memberikan pinjaman uang tunai kepada masyarakat dengan jaminan harta bergerak dan jaminan berupa sistem gadai sehingga bank ini pada hakikatnya telah memberikan jasa berupa pegadaian. Pada perkembangannya pada tahun 1969 lahir Undang-Undang Republik Indonesia No. 9 tahun 1969 tentang bentuk-bentuk usaha Negara menjadi tiga bentuk yakni perusahaan yaitu Perusahaan Jawatan (PERJAN), Perusahaan Umum (PERUM) dan Perusahaan Perseroan (PERSERO). Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 7 tanggal 11 Maret 1969 tersebut beberapa Perusahaan Negara (PN) Pegadaian berubah menjadi Perusahaan Jawatan (PERJAN), kemudian pemerintah meningkatkan status pegadaian dari Perusahaan Jawatan (PERJAN) menjadi Perusahaan Umum (PERUM) yang tercantum pada Peraturan Pemerintah No. 10 April 1990.

Sejak saat itulah, kegiatan PT. Pegadaian (Persero) terus berjalan dan aset atau kekayaannya semakin bertambah, namun seiring dengan perkembangan zaman, pegadaian dihadapkan pada kebutuhan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, agar lebih profesional dalam memberikan keleluasaan pengelolaan bagi manajemen untuk mengembangkan usaha.

## HASIL PENGUJIAN

### Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono 2010: 38). Hasil analisis validitas yang didistribusikan kepada 80 responden untuk tiap-tiap butir adalah sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

No Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>table</sub>	Status
1	0,626	0,2199	Valid
2	0,589	0,2199	Valid
3	0,704	0,2199	Valid
4	0,345	0,2199	Valid
5	0,615	0,2199	Valid
6	0,473	0,2199	Valid
7	0,278	0,2199	Valid
8	0,525	0,2199	Valid
9	0,651	0,2199	Valid
10	0,604	0,2199	Valid
1	0,709	0,2199	Valid
2	0,635	0,2199	Valid
3	0,594	0,2199	Valid
4	0,715	0,2199	Valid
5	0,552	0,2199	Valid
6	0,514	0,2199	Valid
7	0,669	0,2199	Valid
1	0,880	0,2199	Valid
2	0,841	0,2199	Valid
3	0,559	0,2199	Valid



4	0,834	0,2199	Valid
5	0,220	0,2199	Valid
6	0,783	0,2199	Valid
7	0,670	0,2199	Valid
8	0,889	0,2199	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan jawaban dari seluruh pernyataan untuk seluruh variabel yakni variabel karakteristik pekerjaan, variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ , dengan demikian, maka seluruh konsep pengukur pada semua variabel yang digunakan untuk penelitian ini Valid. Uji validitas pada masing-masing item variabel memiliki nilai lebih dari nilai  $r_{tabel}$  untuk  $Df = n - 2 = 80 - 2 = 78$  (probability 0,05) yakni 0,2199.

**Analisis Reliabilitas**

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Karakteristik ( $X_1$ )	0,776	Reliabel
Kompensasi ( $X_2$ )	0,738	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $Y$ )	0,875	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien  $\alpha$  yang cukup besar, yakni diatas 0,60 maka dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel yang digunakan pada keisioner adalah realibel, maka untuk tahap selanjutnya item-item untuk masing-masing konsep pada variabel tersebut layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Cara untuk menilainya dengan melihat nilai faktor invasi varia (VIF) yang tidak memiliki 4 atau 5 (Hipotesis dan Montgomery). Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan nilai VIF pada Tabel 3.

**Tabel 3 Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Karakteristik	.655	.425	.351	.445	2.249
	Kompensasi	.565	.153	.115	.445	2.249

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan Tabel 3, kedua variabel independen yaitu variabel karakteristik pekerjaan dan variabel kompensasi memiliki nilai VIF dengan batas nilai toleransi yang telah ditentukan, sehingga tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen yang digunakan untuk penelitian ini.

**Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi merupakan penelitian yang digunakan untuk mengetahui ketergantungan variabel dependen dengan variabel independen dengan tujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat yang berasal dari pengaruh variabel bebas.

**Tabel 4 Koefisien Regresi**

**Coefficien**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.025	3.827		.790	.432
	Karakteristik	.621	.151	.526	4.119	.000
	Kompensasi	.273	.201	.173	1.356	.179

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Merujuk Tabel 4 maka dapat dinyatakan dengan model persamaan regresi linear berikut:  $Y = 3,025 + 0,621X_1 + 0,273X_2 + e$

**Pengujian Hipotesis**

**Uji t (Parsial)**

Hasil regresi berganda pada Tabel 4 diketahui bahwa karakteristik pekerjaan, kompensasi, memiliki pengaruh dengan variabel kepuasan kerja. Pengaruh antara variabel-variabel tersebut dijelaskan pada hasil uji hipotesis.  $H_1$ : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis pertama yakni  $H_1$  pada penelitian ini menyatakan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis pertama ini bisa diketahui diterima ataupun ditolak apabila dilihat dari nilai signifikan t dengan taraf signifikan atau dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , koefisien regresi tersebut signifikan jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ . Hasil pengujian regresi linier berganda, dari signifikan *p-value* yang telah dilakukan, menyatakan bahwa pada nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05 (5%) dengan hasil uji t yang menjelaskan bahwa  $t_{hitung} = 4.119$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1.356$ , hal ini berarti bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, atau  $H_1$  diterima.

Hipotesis kedua yakni  $H_2$  pada penelitian ini menyatakan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hipotesis kedua ini bisa diketahui diterima atau ditolak, apabila nilai signifikan t dengan taraf signifikan atau dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , koefisien regresi tersebut signifikan jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ . Hasil pengujian analisis regresi linier berganda, dengan signifikan *p-value* yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pada nilai Sig. sebesar 0,179 lebih besar dari taraf signifikan yaitu 0.05 (5%). Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja atau  $H_2$  ditolak.

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 5 Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	675.469	2	337.735	30.504	.000 <sup>b</sup>
1	Residual	852.531	77	11.072		
	Total	1528.000	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Karakteristik

Hasil pengujian SPSS pada variabel independen secara bersama-sama diperoleh nilai  $F_{hitung} = 30,504$  dengan nilai probabilitas F (Sig.) adalah sebesar 0,000 ( $Sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan hipotesis kedua diterima, serta dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan nilai besaran yang menunjukkan variansi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya, dimana koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R Square* Tabel 6.

**Tabel 6**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 <sup>a</sup>	.442	.428	3.327

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Karakteristik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Hasil pengujian regresi diperoleh hasil, bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R2*) memiliki nilai 0,428. Hal ini berarti 42,8% variasi variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi variabel karakteristik pekerjaan dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 57,2% diperoleh dari hasil (100% - 42,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti saat penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, hal ini diperoleh dari nilai koefisien regresi karakteristik pekerjaan sebesar 0,621 ini berarti semakin baik karakteristik pekerjaan, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai probabilitas Sig.<sub>0,000</sub> lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka H1 diterima.
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, hal ini diperoleh dari nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,273. Ini berarti semakin baik kompensasi, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Batam. Kompensasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dengan nilai probabilitas Sig.<sub>0,179</sub> lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka H2 ditolak. Hal ini terjadi karena kompensasi yang diberikan dirasakan tidak sesuai dengan perjanjian kerja, sedangkan yang terjadi pada saat ini di PT. Pegadaian (Persero) Batam pada variabel kompensasi yang diberikan hanya berupa gaji pokok dan tunjangan *grade*. Agar kepuasan kerja lebih maksimal, bisa dilakukan dengan cara sebagai berikut:
  - Memberikan insentif yang sesuai dengan kemampuan karyawan.
  - Memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.
  - Mengutamakan untuk karyawan internal dulu baru eksternal untuk menempatkan kedudukan yang lebih tinggi.
3. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel karakteristik pekerjaan dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, ini dapat dilihat dari hasil uji F Sig.<sub>0,000</sub> lebih kecil daripada  $\alpha=0,05$  maka dengan demikian H3 diterima.

### Saran

Sehubungan dengan hal-hal yang telah dikemukakan, maka disampaikan saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan dan mendukung pemecahan permasalahan serta untuk mencapai tujuan perusahaan, yaitu:

1. Dengan melihat hasil analisis regresi berganda di harapkan perusahaan mempertimbangkan untuk mempertahankan karakteristik pekerjaan pada saat ini sehingga karyawan dapat merasa puas dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam.
2. Perusahaan juga di harapkan terus meningkatkan kompensasi yang di terima karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam yang berguna untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Batam.
3. Bagi peneliti selanjutnya, walaupun pada penelitian ini jumlah sampel telah memenuhi syarat penelitian, namun pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak, sehingga hasil jawaban yang diambil bisa lebih bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin T, Wijaya, 2005, *Manajemen Suatu Pengantar*, Cetakan Pertama, PT, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.,
- Bilson Simamora, (2007) *Panduan riset dan perilaku konsumen*, PT Gramedia. Pustaka Utama, Jakarta
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, SP. Malayu, (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Jonathan Sarwono, (2006) *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif*, (Yogyakarta. Graha ilmu.
- Koesmono H, Temen.(2005) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu export di jawa timur*. Disertasi. Universitas Airlangga,Surabaya.
- Luthans,Fred, (2006) *Perilaku Organisasi Buku 2, Edisi Sepuluh* Penerbit Andi, Yogyakarta

- Muslim, Khairul, 2008, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*
- Mangkunegara, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, Anwar P (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabo (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan ke delapan Bandung: Rusda
- Priyanto, duwi (2010), *SPSS: Paham Analisa Statistic data dengan SPSS*, Mediakom, Yogyakarta
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Selamba Empat Jakarta
- Robbin, Stephen P. (2006) *Perilaku Organisasi Konsep kontroversi, Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia*, Jilid kesatu, Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Robbin, Stephen P. (2006) *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT. Intan sejati
- Robbin, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008) *Perilaku Organisasi*. Edisi ke dua belas, Jakarta: Salemba Empat
- Samsudin H.S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung
- Samsudin, Sidili (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke satu Bandung Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih, 2009, *Statiscal package for Social Sciences (SPSS) 17,0 For Windows*, Penerbit PT. Excel Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditma, Bandung
- Subekhi. (2012) *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Prestasi Pustakanya
- Soedjono. (2005) *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 7, No.1.
- Sugiyono, (2010). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung CV. Alfabeta
- Sugiyono, Arif (2009), *Manajemen Keuangan untuk praktisi keuangan*, Jakarta. PT. Grasindo
- Suliyanto, (2005), *Analisa Data Dalam Aplikasi Pemasaran*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Strisno, (2005) *Manajemen Keuangan Teori, Konsep, dan Aplikasi* Yogyakarta: Ekonisi
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta
- Wisnu, Wardhana, 2008, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi kerja, dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan RSU Dr. Kanudjoso Djatiwibowo Balikpapan*, *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Universitas 17 Agustus Surabaya.