

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KOMPENSASI
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA CV. IBU SRI TILUNG DI
BOYOLALI.**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

oleh :

NIA OKTAVIANI

B100140257

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KOMPENSASI, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA CV. IBU SRI "TILUNG" DI BOYOLALI**

PUBLIKASI ILMIAH

OLEH:

NIA OKTAVIANI
B100140257

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Nur Achmad, SE, M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KOMPENSASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA CV. IBU SRI TILUNG DI BOYOLALI**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Senin, 2 Juli 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji :

1. **Drs. Sujadi, M.M**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Nur Achmad, S.E., M.Si**
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. **Soepatini, S.E., M.Si., Ph.D**
(Anggota Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin, M.M)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 02 Juli 2018

Penulis



NIA OKTAVIANI
B100140257

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. IBU SRI TILUNG DI BOYOLALI.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Ibu Sri Tilung. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh dari ketiga variabel independen terhadap variabel dependen. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, dengan sampel sebanyak 35 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience-purposive sampling*. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan variabel pengaruh karakteristik pekerjaan, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada koefisien determinan (R^2) diperoleh hasil 0,918 artinya variabel karakteristik pekerjaan (X_1), kompensasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) mampu menerangkan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,918 atau 91,8%, dan sisanya dapat dijelaskan variabel lain diluar model penelitian.

Kata Kunci: karakteristik pekerjaan, kompensasi, kepuasan kerja, produktivitas kerja.

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of labor characteristics, compensation, and job satisfaction on employee productivity in CV Ibu Sri Tilung. This study also aims to determine jointly the influence of the three independent variables to the dependent variable. The type of research is quantitative research, with a sample of 35 respondents. Sampling using convenience-purposive sampling technique. Techniques of collecting research data through questionnaires with Likert scale. Data analysis methods used were validity test, reliability test, classical assumption test, and multiple linier regression analysis test. The result showed that both the partial and simultaneous variables influence the characteristics of labor, compensation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee work productivity. In the determinant coefficient (R^2), the result is 0.918, it means that the variable of labor characteristics (X_1), compensation (X_2), and job satisfaction (X_3) are able to explain the work productivity (Y) variable of 0.918 or 91.8%, and the rest can be explained variable other outside the research model.

Keywords : labor characteristics, compensation, job satisfaction, work productivity.

1. PENDAHULUAN

Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam pembangun. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2009), kompensasi dapat di bedakan menjadi dua yaitu: Pertama, kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kedua, kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan (*benefit dan services*). Selain pemberian kompensasi, salah satu yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan motivasi tenaga pemasar yaitu karakteristik individu tenaga pemasar dan gaya kepemimpinan unit kerja. Karakteristik sangat penting untuk mengetahui bagaimana karyawan dapat memposisikan dirinya sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Karakteristik karyawan yang baik tentunya akan membawa dampak yang baik juga kepada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan menurut Purwaningsih (2008), adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya. Sedangkan Menurut Arief (2009), bahwa karakteristik pekerjaan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Ukuran produktivitas pekerja dapat memberikan wawasan penting tentang bagaimana tempat kerja harus diatur. Langkah-langkah langsung produktivitas digunakan untuk mempelajari berbagai pertanyaan, efek insentif pada produktivitas pekerja, pengaruh teman sebaya terhadap perilaku, atau akumulasi modal manusia pada pekerjaan. Untuk pertanyaan-pertanyaan ini dan terkait, penting untuk

memilih ukuran kinerja yang tepat. Pilihan ini sangat penting, karena mengandalkan langkah-langkah yang tidak pantas dapat mengarah pada desain insentif yang tidak efisien, kontrak kerja yang buruk, atau kesimpulan yang salah. Hal ini yang mendasari munculnya penulis tertarik untuk memilih judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV.IBU SRI “TILUNG”**

2. METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Azwar (2007), yaitu penelitian yang menekankan pada data-data numerik (angka) yang di olah dengan metode statistik. Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuisisioner kepada objek penelitian dan di isi langsung oleh para responden. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang memiliki karakteristik yang serupa dan menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai semesta penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada CV. Ibu Sri “TILUNG” di Boyolali sejumlah 35 orang. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 karyawan CV. Ibu Sri “ TILUNG” di Boyolali. Teknik *non probability sampling* dengan jenis *sampling jenuh* yaitu Teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Untuk menentukan sampel, penulis menggunakan rumus Slovin, yaitu: $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$ = 34,99=35. Sampel yang akan diambil sebanyak 35 orang responden yang merupakan Karyawan CV. Ibu Sri “TILUNG” di Boyolali. Metode Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji Analisa regresi berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen

3.1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan

Indikator	<i>Correlation Pearson</i>	Keterangan
Kr1	0,749	Valid

Kr2	0,768	Valid
Kr3	0,849	Valid
Kr4	0,666	Valid

Sumber: Data Olahan Primer, 2018

Variabel yang pertama dihasilkan pada tabel 1 adalah variabel karakteristik tenaga kerja menunjukkan bahwa nilai setiap indikator yang dihasilkan pada *correlation pearson* menunjukkan lebih besar dari nilai *r product moment* sebesar 0,334 maka dapat dinyatakan setiap indikator karakteristik pekerjaan yang digunakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Indikator	<i>Correlation Pearson</i>	Keterangan
Ko1	0,782	Valid
Ko2	0,805	Valid
Ko3	0,833	Valid
Ko4	0,579	Valid

Sumber: Data Olahan Primer, 2018

Variabel yang kedua dihasilkan pada tabel 2 adalah variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai setiap indikator yang dihasilkan pada *correlation pearson* menunjukkan lebih besar dari nilai *r product moment* sebesar 0,334 maka dapat dinyatakan setiap indikator kompensasi yang digunakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator	<i>Correlation Pearson</i>	Keterangan
Kpk1	0,665	Valid
Kpk2	0,853	Valid
Kpk3	0,766	Valid
Kpk4	0,683	Valid

Sumber: Data Olahan Primer, 2018

Variabel yang kedua dihasilkan pada tabel 3 adalah variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai setiap indikator yang dihasilkan pada *correlation pearson* menunjukkan lebih besar dari nilai *r product moment* sebesar 0,334 maka dapat dinyatakan setiap indikator kepuasan kerja yang digunakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Indikator	<i>Correlation Pearson</i>	Keterangan
Pk1	0,802	Valid
Pk2	0,863	Valid
Pk3	0,745	Valid
Pk4	0,784	Valid

Sumber: Data Olahan Primer, 2018

Variabel yang kedua dihasilkan pada tabel 4. adalah variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa nilai setiap indikator yang dihasilkan pada *correlation pearson* menunjukkan lebih besar dari nilai *r product moment* sebesar 0,334 maka dapat dinyatakan setiap indikator produktivitas kerja yang digunakan valid.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0,755	Reliabel
Kompensasi	0,748	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,731	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,806	Reliabel

Sumber: Data Olahan Primer, 2018

Hasil yang diperoleh Tabel 5 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan setiap variabel yaitu karakteristik pekerjaan, kompensasi, kepuasan kerja, dan produktivitas ternyata lebih dari 0,6 maka setiap variabel dinyatakan reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

<i>Asymp.sig</i>	Keterangan
0,067	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Olahan Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *asymp.sig* yang dihasilkan adalah 0,067 ternyata lebih besar daripada 0,05 maka dapat dinyatakan data yang didapat berdistribusi normal.

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0,308	3,250	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kompensasi	0,345	2,902	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,205	4,878	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Olahan Primer, 2018

Berdasarkan hasil Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan setiap variabel independen (karakteristik pekerjaan, kompensasi, dan kepuasan kerja) pada *tolerance* < 1 dan VIF < 10 maka dapat dinyatakan data yang didapat tidak mengalami penyimpangan multikolinieritas.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t sig.	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0,729	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,121	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,392	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan Primer, 2018

Berdasarkan *hasil* Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada variabel independen (karakteristik pekerjaan, kompensasi, dan kepuasan kerja) lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan data tidak mengalami penyimpangan heteroskedastisitas.

3.3 Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Hasil analisis Regresi

Model	Koefisien β	T	Sig.
Konstan	0,429		
Karakteristik Pekerjaan	0,229	2,263	0,031
Kompensasi	0,362	4,751	0,000
Kepuasan Kerja	0,385	3,579	0,001
F		115,856	
Sig.		0,000	
R Square		0,918	

Sumber: Data Olahan Primer, 2018

3.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 0,429 + 0,229 X_1 + 0,362 X_2 + 0,385 X_3 + e$$

Terlihat persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Koefisien konstanta sebesar 0,429 menunjukkan positif, ini berarti ketika karakteristik pekerjaan, kompensasi, dan kepuasan kerja tidak mengalami peningkatan atau dalam keadaan nol maka produktivitas kerja yang dihasilkan tetap meningkat sebesar 0,429.

Koefisien karakteristik pekerjaan sebesar 0,229 menunjukkan positif, ini berarti ketika karakteristik pekerjaan yang dimiliki karyawan mengalami peningkatan maka produktivitas kerja meningkat sebesar 0,229.

Koefisien kompensasi sebesar 0,362 menunjukkan positif, ini berarti ketika kompensasi yang diberikan mengalami peningkatan maka produktivitas kerja meningkat sebesar 0,362.

Koefisien kepuasan kerja sebesar 0,385 menunjukkan positif, ini berarti ketika kepuasan kerja yang dimiliki karyawan mengalami peningkatan maka produktivitas kerja meningkat sebesar 0,385.

3.3.2 Uji t

Hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 9 adalah:

Variabel Karakteristik Pekerjaan. Berdasarkan hasil yang dicapai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t adalah 2,263 dengan sig. 0,031. Hal ini berarti nilai sig. 0,031 pada karakteristik pekerjaan $< 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.

Variabel Kompensasi. Berdasarkan hasil yang dicapai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t adalah 4,751 dengan sig. 0,000. Hal ini berarti nilai sig. 0,000 pada kompensasi $< 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Variabel Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil yang dicapai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t adalah 3,579 dengan sig. 0,001. Hal ini berarti nilai sig. 0,001 pada kepuasan kerja $< 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

3.3.3 Uji F

Berdasarkan hasil yang dicapai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F adalah 115,856 dengan sig. 0,000. Hal ini berarti nilai sig. 0,000 pada model karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja $< 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga model karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

3.3.4 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 4.12 adalah nilai *r square* 0,918 (91,8%) ini menunjukkan bahwa kemampuan faktor-faktor karakteristik pekerjaan, kompensasi, dan kepuasan mampu mempengaruhi variabel produktivitas kerja sebesar 91,8% dan sisanya 8,2% dipengaruhi oleh variabel independen diluar penelitian.

4. PENUTUP

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai koefisiennya 0,229 dan sig. 0,031. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai koefisiennya 0,362 dan sig. 0,000. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai koefisiennya 0,3579 dan sig. 0,001. Kemampuan model karakteristik pekerjaan, kompensasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi variabel produktivitas kerja sebesar 91,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Panudju, 2003, "Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan unit PT.X Palembang", Jurnal Manajemen dan bisnis Sriwijaya.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bilson, Simamora, 2004, Riset Pemasaran, Jakarta, Gramedia Utama
- Cannon, Joseph P., Perreault, Jr. William D., McCarthy, E. Jerome. (2008). Pemasaran Dasar : Pendekatan Manajerial Global. Edisi Keenam Belas. Salemba Empat. Jakarta.

- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Gendro,Wiyono. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.
- George R. Terry ,2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2009, *Manajemen*, Cetakan Dua puluh, Yogyakarta : Penerbit BPEE.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mphil, A.H., Ramzan, M., Zubair, H.M.K., Ali G., & Arslan, M. 2014. *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan*. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 5, No. 2, pp. 302-309.
- Muchdarsyah Sinungan. (2009). *Prduktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mutiara S. Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purwaningsih, A, 2008, *Pemilihan Rasio Keuangan Terbaik Untuk Memprediksi Peringkat Obligasi : Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEJ*, *Jurnal Kinerja* Vol 12, Atmajaya, Yogyakarta
- Ravianto, J. (1986), *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta. Siup.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Sadiman Arief S, dkk. 2009. *Media Pendidikan, Pengertian, Pengembangan, dan Pemanfaatannya*. Jakarta: Rajawali Press.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran Uma, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.

- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sultan, Sarwat. (2012). Examining the Job Characteristic: A Matter of Employees Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Behavioural Sciences*, Vol. 22, 13-25.
- Sutrisno Edy, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana Purnada Media Group
- Veithzal Rivai, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.