

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

The Effect of Leadership Style, Compensation, Work Characteristics on Employee Work Satisfaction

Ivan Variandi¹, Andi Oh²

Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia^{1,2}

Jalan Jend. A. Yani No. 78-88 No. Telp (0761) 24418 Pekanbaru 28127

Email : ivanvariandi05@gmail.com¹;andioh@yahoo.com²

ABSTRACT

This study to determine the effect of leadership style, compensation and job characteristics on job satisfaction at CV Anugrah Manggala Jaya. The type of research used in this study is quantitative research. The data in this study uses primary data using research data collection techniques and questionnaires, as well as secondary data by collecting documents related to research problems. The sample in this study were 35 respondents. The sampling technique in this study used the census method. Data analysis using descriptive quantitative with multiple linear regression test analysis model, hypothesis testing using test coefficient of determination (R^2) and partial test (t test). The results showed that based on the Partial Test (t test), the leadership style partially did not significantly influence CV Anugrah Manggala Jaya's job satisfaction, while compensation and job characteristics significantly affected CV Anugrah Manggala Jaya's job satisfaction. Predictive ability of the three variables on Job Satisfaction of 57.4% is indicated by the magnitude of adjusted R square, while the remaining 42.6% is influenced by other variables not examined.

Keywords : Leadership Style, Compensation and Job Characteristics and Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di CV Anugrah Manggala Jaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menggunakan teknik pengumpulan data penelitian dan kuesioner, serta data sekunder dengan mengumpul dokumen yang berhubungan dengan permasalahan penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Analisa data menggunakan deskriptif kuantitatif dengan model analisa uji Regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) dan uji parsial (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan Uji Parsial (uji t), secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan CV Anugrah Manggala Jaya, sedangkan kompensasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Anugrah Manggala Jaya. Kemampuan prediksi dari ketiga variabel tersebut terhadap Kepuasan Kerja sebesar 57.4% ditunjukkan oleh besarnya adjusted R square, sedangkan sisanya 42.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan karyawan yang nantinya akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan yang melakukan suatu pekerjaan.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting, karena apabila karyawan di dalam suatu organisasi memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka organisasi tersebut akan berhasil (sutrisno, 2014).

Indikasi atau tolak ukur dari kepuasan kerja diantaranya adalah kinerja, perilaku ekstra peran, perilaku menghindari, burn out, kepuasan hidup dll (Robbins, 2015). Kinerja yang rendah, suka menghindari pekerjaan yang menjadi beban karyawan adalah contoh sikap yang paling sering dan mudah dilihat pada sebuah organisasi. Kinerja rendah dan suka menghindari pekerjaan adalah beberapa contoh yang mendingkasikan adanya kemungkinan karyawan tidak puas dalam bekerja.

CV. Anugerah Manggala Jaya adalah sebuah perusahaan distribusi bahan bangunan. Produk-produk di didistribusikan meliputi granite, pipa, baja ringan, dan gerobak. Jumlah karyawan total perusahaan ini adalah 35 orang yang terdiri dari divisi pemasaran, keuangan, pergudangan, administrasi penjualan dan bagian pengiriman. Perusahaan ini termasuk perusahaan lokal dan masih dalam merintis dalam pengembangan pemasaran.

Menurut informasi pemilik perusahaan, kinerja perusahaan terus tertekan beberapa tahun terakhir. Selain karena perubahan kondisi pasar juga beliau mengeluhkan keluar masuk karyawan yang tinggi. Sehingga kualitas pelayanan dan kecepatan pelayanan perusahaan tidak stabil, dan inilah selalu menjadi momok keluhan pelanggan terhadap perusahaan ini. Belum lagi masalah yang selalu terulang mengenai salah kirim sehingga hampir tiap minggu selalu ada biaya tambahan untuk menangani keluhan pelanggan.

Semuanya bermuara pada kinerja karyawan yang kurang baik. Kinerja karyawan kurang baik dalam hal ini bukan mengenai keterampilan dan keahlian karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan, tapi lebih pada kepuasan karyawan bekerja pada perusahaan ini. Dan dilihat dari tingkat absensi karyawan selama satu tahun terakhir dimana hal ini bisa menjadi patokan terjadinya penurunan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan CV. Anugerah Manggala Jaya Tahun 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi			Tingkat Absensi(%)
			Izin	Sakit	Alpha	
Januari	35	21	1	1	2	0,544
Februari	35	19	2	0	3	0,751
Maret	35	21	0	0	3	0,408
April	35	21	1	1	2	0,544
Mei	35	21	2	0	4	0,816
Juni	35	22	1	2	1	0,519
Juli	35	21	1	1	1	0,408
Agustus	35	17	0	1	3	0,672
September	35	21	2	0	2	0,544
Oktober	35	22	1	1	4	0,779
November	35	19	1	2	2	0,751
Desember	35	21	1	2	4	0,952
Rata-rata	35	20.5	4,58333			0,64067

Sumber : CV. Anugerah Manggala Jaya 2017

Sepanjang tahun 2017 karyawan CV. Anugerah Manggala Jaya menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja biasanya karena sakit dan kematian keluarga. Tingkat absensi karyawan tersebut dapat dilihat pada table di atas Tingginya tingkat absensi akan merugikan perusahaan meskipun seandainya karyawan tersebut tidak dibayar sewaktu-waktu

tidak kerja. Kerugian ini karena jadwal kerja terpaksa tertunda, mutu barang cenderung berkurang, terpaksa melakukan kerja lembur dan jaminan sosial juga masih harus dibayar. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan prestasi kerja karyawan juga rendah karena target "The Principle of management" oleh Flippo menjelaskan bahwa apabila absensi sudah mencapai 6% ke atas berarti merupakan masalah bagi perusahaan. Absensi yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Dari tingkat absensi yang rendah ini perusahaan juga dapat menyimpulkan adanya penurunan kepuasan kerja dari karyawan nya dimana hal ini juga berdampak terhadap kinerjanya dan yang lain.

Pada penelitian ini juga dilakukan pre survey kepuasan karyawan yang dilakukan terhadap seluruh karyawan CV. Anugrah Manggala Jaya dengan jumlah responden 10 orang. Survey ini memiliki 3 item yang diteliti dalam hal kepuasan kerja karyawan dimana pernyataan yang dilampirkan mewakili variable yang ingin diteliti yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan karakteristik pekerjaan. Kesimpulan dari survey tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan

Form Pra Survey					
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja					
1. Apakah anda puas bekerja selama ini di CV. Anugrah Manggala Jaya ?					
Jawaban					
Indikator	Sangat Puas	Puas	Cukup Puas	Kurang Puas	Tidak Puas
Jumlah	0	2	1	5	2
Responden	10				

Sumber : CV. Anugrah Manggala Jaya 2017

Dari tabel 2 hasil kepuasan kerja karyawan terdapat item gaya kepemimpinan, kompensasi, dan karakteristik pekerjaan yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan lebih besar persentase dari pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, perlu dilakukan penelitian apakah faktor gaya kepemimpinan, kompensasi dan karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini akan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Dimana penelitian ini akan dilakukan pada CV. Anugrah Manggala Jaya. Ini merupakan pintu masuk yang pasti dalam membongkar kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut sehingga dapat diteliti dan dicarikan solusi yang tepat.

Kepuasan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan ditentukan oleh bagaimana gaya kepemimpinan dalam perusahaan itu (Saputra & Andyani, 2017). Wujud dari kepemimpinan antara lain perilaku, sikap, watak serta kebijakan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut (Roscahyo, 2013). Selain itu kepuasan karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang didapat (Simanjuntak, 2017). Dan yang terakhir yang mungkin terjadi di perusahaan adalah kepuasan karyawan dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan (Chrosta, 2019)

Gaya kepemimpinan dari pemilik perusahaan cenderung ke gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah pemimpin yang selalu berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka mengambil keputusan (H. Suwanto, 2011). Pemilik perusahaan sangat konsultatif terhadap bagian pemasaran namun relatif pada divisi lain.

Pada perusahaan, gaya partisipatif berkemungkinan besar salah satu gaya kepemimpinan yang cocok. Karena perusahaan menghadapi banyak tantangan terutama perubahan pasar dan kompetisi dengan barang dan produk perusahaan lain. Kecepatan dalam merubah kebijakan yang mengarah kepada kepuasan pelanggan sangat memegang peranan vital. Kegagalan identifikasi dan lambatnya mengikuti pasar bisa berakibat fatal terhadap perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan lainnya yang akan diteliti adalah karakteristik pekerjaan. Setiap posisi yang berbeda dalam satu perusahaan memiliki perbedaan karakteristik. Menurut Hackman dan Oldham (1975:160). Karakteristik pekerjaan itu dapat digambarkan pada beberapa indikator yaitu variasi keterampilan, identifikasi tugas, signifikansi tugas, dan umpan balik kepada karyawan.

Kecocokan karakteristik pekerjaan dengan orang yang mengerjakan sangat besar pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan. Orang-orang yang menyukai rutinitas, memiliki beberapa keterampilan pandai mengidentifikasi suatu tugas biasanya orang-orang yang cocok pada administrasi. Sebaliknya orang yang

memiliki banyak keterampilan tidak menyukai rutinitas, cepat mengidentifikasi tugas dan merasa sangat penting pekerjaan tersebut buat hidupnya, sangat besar kemungkinannya akan tercapai kepuasan kerja pada posisi pemasaran di CV. Anugerah Manggala Jaya.

Faktor lain yang juga sangat berkaitan erat dengan kepuasan karyawan lainnya adalah kompensasi atau gaji (Sutrisno, 2014). Menurut Handoko dalam Septiawan (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Setiap posisi di berikan kompensasi yang berbeda, karena tugas dan tanggung jawab yang berbeda, resiko yang berbeda, beban kerja yang berbeda. Hal itu juga diterapkan pada CV. Anugerah Manggala Jaya, besaran kompensasi tiap posisi pada organisasi perusahaan ini.

Kompensasi tertinggi terjadi pada tangan pemasaran, dimana tenaga pemasaran memang membutuhkan karakteristik pekerjaan yang lebih tinggi kepentingannya pada setiap indikatornya dan yang terendah adalah tenaga pergudangan dan pengiriman, meski karakteristik tenaga pergudangan lebih mirip dengan pemasaran namun sepertinya cara pandang pemilik perusahaan pada dua posisi ini tidak sepenting pemasaran hanya pendukung saja.

Pada prinsipnya kepuasan kerja tercapai apabila karyawan merasa diperlakukan adil. Adil maksudnya adalah apabila pekerjaan yang dilakukan diberikan kompensasi yang pantas. Sebagaimana disebutkan oleh (Simanjuntak, 2017) bahwa kompensasi pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Senada dengan hal diatas menurut Hasibuan (2011) juga menyatakan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ditambah lagi bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerjayawa (Saputra dan Andyani, 2017). Serta kepuasan karyawan juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan (Chrosta, 2019). Namun yang menarik adalah menurut (Ardiati & Arini, 2009) gaya kepemimpinan dan karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Dan sedangkan menurut (Firmansyaj, 2008) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Paling tidak untuk meningkat kepuasan karyawan sebuah perusahaan, memuat 3 unsur diatas yaitu bagaimana mengelola gaya kepemimpinan, kompensasi dan karakteristik pekerjaan yang cocok dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi. 3 faktor kepuasan pelanggan tersebut sangat penting dan cepat diteliti agar masalah yang sedang terjadi di perusahaan segera terselesaikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan juga ditentukan oleh bagaimana gaya kepemimpinan dalam perusahaan itu. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota - anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Adnyani, 2017) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat dibuat suatu hipotesis penelitian yaitu :

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja CV Anugrah Manggala Jaya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pemberian kompensasi yang sesuai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena balas jasa berupa kompensasi biasanya telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya balas jasa mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, status semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Simanjutak, 2017) dalam penelitiannya “Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai” mendapatkan hasil penelitian adalah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat dibuat suatu hipotesis penelitian yaitu :
H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja CV Anugrah Manggala Jaya.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa.

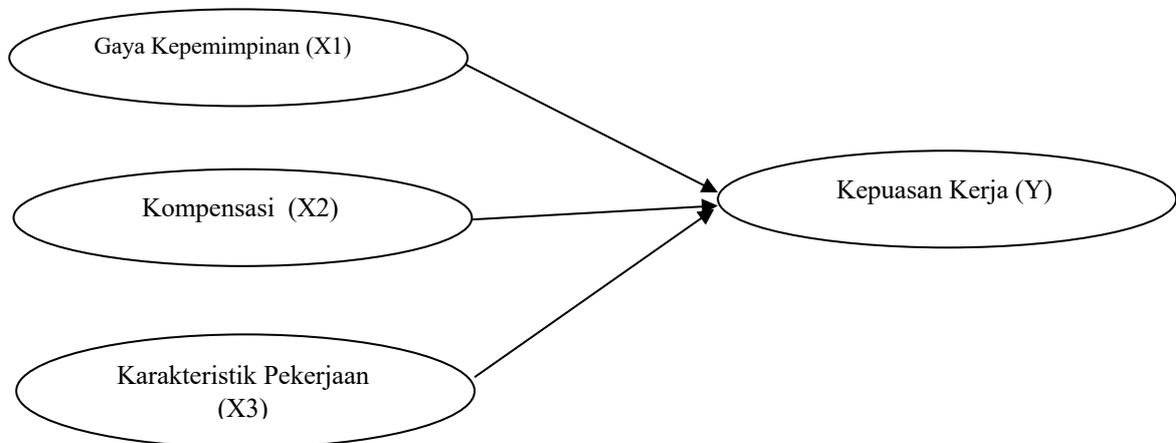
Karakteristik pekerjaan menurut Purwaningsih (2008) adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat – sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Hamza, 2018) menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat dibuat suatu hipotesis penelitian yaitu :
H3 : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja CV Anugrah Manggala Jaya.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Berikut pemikiran pada penelitian ini :



sumber : Data Olahan , 2019

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV.Anugrah Manggala Jaya Kota pekanbaru, provinsi riau yang berlokasi di jalan Siak II (pergudangan avian). CV.Anugrah Manggala Jaya. Waktu penelitian direncanakan dilakukan pada bulan Agustus 2019 sampai dengan September 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi Menurut sugiyono (2014), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap yang bekerja di CV.Anugrah Manggala Jaya Pekanbaru yaitu 35 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan, dengan melalui penyebaran kusioner kepada karyawan CV.Anugrah Manggala Jaya. Serta menggunakan Data Sukender yang dimana berupa dokumen karyawan CV.Anugrah Manggala Jaya yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

Defenisi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Variabel Independen

Variabel *independen* atau variabel bebas ialah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Dalam penelitian ini variabel *independennya* (variabel bebas) adalah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerja.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2008).

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka (Handoko, 2014)

Karakteristik Pekerja

Karakteristik Pekerja merupakan 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 (Purwaningsih, 2008)

Variabel Dependen

Variabel *dependen* (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel *dependen* dalam penelitian ini yakni Kepuasan Kerja.

Kepuasan Kerja

suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas dan memiliki rasa senang apabila yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang ia diharapkan (Edy Sutrisno, 2014)

Instrumen Penelitian

Dalam penlitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen dengan menggunakan angket atau kuesioner dengan pemberian skor dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3. Instrument Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono (2014)

Analisis Tingkat Pemetaan

Untuk mengetahui tingkat pemetaan pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan karakteristik pekerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka digunakan analisis deskriptif berdasarkan nilai rata-rata hitung ada 5 (lima) tingkat pemetaan dimana range tingkat pemetaan sebesar $(5-1)/5 = 0,8$. Adapun tingkat pemetaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Tingkatan Pemetaan

Kelas Skor Rata-Rata Hitung	Variabel	
	Independen	Dependen
1,00 - 1,79	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Tinggi
1,80 - 2,59	Tidak Baik	Tidak Tinggi
2,60 - 3,39	Kurang Baik	Kurang Tinggi
3,40 - 4,19	Baik	Tinggi
4,20 - 5,00	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2019

Analisis Karakteristik Responden

Untuk mengetahui analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja, maka responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap dimensi-dimensi Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja. Dimana para responden dibagikan berdasarkan karakteristik yaitu Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir dan Gaji.

UJI PENDAHULUAN

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur (Sugiyono, 2013). Jika nilai validitas tiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,3 maka butir-butir pertanyaan dari instrument dianggap valid.

Uji Realibilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013). Hasil pengukuran reliabilitas yang menyatakan realiable memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, dan sebaliknya.

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan data untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, dengan menggunakan metode grafik *Normal P-Plot Of Regression Standardizer Residul*.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011), uji heteroskedastisitas adalah pengujian untuk melihat apakah dalam suatu model regres terdapat ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang bebas dari multikonearitas adalah memiliki nilai Variance Inflantion Factor (VIP) multikolinearitas adalah nilai Tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen, Menurut Ghozali (2013), uji F dilakukan dengan membandingkan signifikan F hitung dengan Ftabel dengan ketentuan (a) Ho diterima dan H1 ditolak jika F hitung < F tabel untuk $\alpha = 0,05$ (b) Ho ditolak dan H1 diterima jika F hitung > Ftabel untuk $\alpha = 0,05$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Ghozali, 2011) koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas dan jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel- variabel independen.

Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2014) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= Disiplin Kerja
X2	= Pelatihan
X3	= Kompetensi
a	= Konstanta
β_1	= Koefisiensi Regresi Variabel disiplin kerja
β_2	= Koefesion Regersi Variabel Pelatihan
β_3	= Koefision Regresi Variabel Kompetensi
e	= Term Of Error

Uji Parsial (uji t)

Uji signifiakan parsial (uji t) atau induvidu digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Suharyadi dan Purwanto, 2011). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2011)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskripsi Responden

Analisis ini menjelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden

Responden dalam ini adalah karyawan CV.Anugerah Manggala Jaya Pekanbaru dengan total karyawan tetap sebanyak 35 orang.

Tabel 5. Karakteristik Responden berdasarkan umur

Kelompok Usia	Frequency	Percentage (%)
19-25 Tahun	14	40
26-36Tahun	15	43
>36 Tahun	6	17
Total	35	100

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, responden dalam penelitian ini yang berumur antara 19-25 tahun yaitu sebanyak 14 orang responden, kemudian yang berumur 26- 36 tahun sebanyak 15 orang, dan yang berumur di atas 36 tahun sebanyak 6 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagaian besar responden berusia muda, karyawan yang usianya muda cenderung dianggap lebih luwes, mudah menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan.

Tabel 6. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Pendidikan	Frequency	Percentage (%)
Pria	26	74
Wanita	9	26
Total	35	100

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 26 orang responden atau sekitar 74% dari seluruh responden sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang responden atau sekitar 26% dari total seluruh responden yang digunakan untuk penelitian ini.

Tabel 7. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percentage (%)
Sarjana	8	23
Akademi/D3	9	26
SMA	11	31
SMP	7	20
Total	35	100

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari responden penelitian yang berpendidikan terakhir Sarjana adalah sebanyak 8orang responden, yang berpendidikan terkhir Diploma sebanyak 9 orang responden, SMA/SMK sebanyak 11 orang responden, dan yang pendidikan terakhirnya SMP sebanyak 7 orang responden.

Tabel 8. Karakteristik Responden berdasarkan Gaji

Pendidikan	Frequency	Percentage(%)
Dibawah Rp 1.000.000	0	0
Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000	8	23
Rp 2.000.000 – Rp 3.000.000	17	49
Rp 3.000.0000 – Rp 4.000.000	10	28
Total	35	100

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa ada sebanyak 0% memiliki rata-rata pendapatan sebesar >Rp1.000.000, kemudian sebanyak 23% memiliki pendapatan sebesar Rp1.000.000-Rp.2.000.000, sebanyak 49% memiliki pendapatan sebesar Rp.2.000.000- Rp.3.000.000 Dan sebanyak 28% memiliki pendapatan sebesar Rp.3.000.000- Rp.4.000.000.

Hasil Uji Pendahuluan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu koesioner. Uji coba dilakukan setelah kuesioner selesai disusun dan di uji cobakan pada sampel dari mana populasi diambil.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R _{tabel} Correlation	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	.519	0,30	Valid
2	Pernyataan 2	.732	0,30	Valid
3	Pernyataan 3	.607	0,30	Valid
4	Pernyataan 4	.805	0,30	Valid
5	Pernyataan 5	.556	0,30	Valid
6	Pernyataan 6	.517	0,30	Valid
7	Pernyataan 7	.917	0,30	Valid

8	Pernyataan 8	.815	0,30	Valid
9	Pernyataan 9	.864	0,30	Valid
10	Pernyataan 10	.890	0,30	Valid
11	Pernyataan 11	.917	0,30	Valid
12	Pernyataan 12	.609	0,30	Valid
13	Pernyataan 13	.682	0,30	Valid
14	Pernyataan 14	.665	0,30	Valid
15	Pernyataan 15	.560	0,30	Valid
16	Pernyataan 16	.609	0,30	Valid
17	Pernyataan 17	.749	0,30	Valid
18	Pernyataan 18	.698	0,30	Valid
19	Pernyataan 19	.727	0,30	Valid
20	Pernyataan 20	.568	0,30	Valid
21	Pernyataan 21	.749	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah) 2019

Tabel 9 di atas nilai pernyataan yang paling tinggi adalah pada pernyataan 1 dengan angka sebesar 0.861 dan nilai pernyataan terendah adalah pada pernyataan 5 dengan angka sebesar 0.775. Sedangkan item pernyataan untuk variabel (Y) Keputusan Pembelian yang lainnya juga mempunyai korelasi lebih besar dari 0.30 yang berarti item pernyataan pada variabel (Y) Keputusan Pembelian valid untuk pengujian selanjutnya.

Uji Realibilitas

Tabel 10. Uji Realibilitas

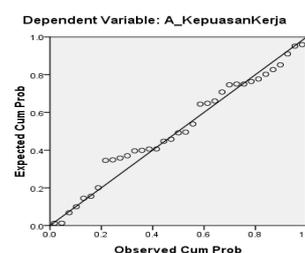
Variabel	Cronbach's Alpha	Alpa	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X_1)	.840	0,60	Reliable
Kompensasi (X_2)	.951	0,60	Reliable
Karakteristik Pekerjaan (X_3)	.832	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	.820	0,60	Reliable

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah) 2019

Tabel 10 di atas hasil uji Reliabilitas terhadap variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan, dan Kepuasan Kerja lebih besar dari 0.6 yang berarti setiap variabel dalam instrument penelitian ini Reliabel sehingga sudah dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

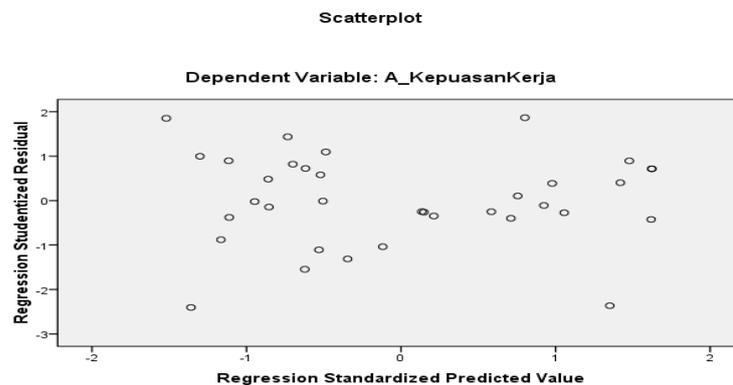


Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2019

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Pada gambar 2 diatas, menunjukkan bahwa titik – titik (data) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji heteroskedastisitas

Pada gambar 3 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak untuk digunakan

Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X_1)	.922	1.084	Tidak ada Multikolinearitas
2	Kompensasi (X_2)	.453	2.207	Tidak ada Multikolinearitas
3	Karakteristik Pekerjaan (X_3)	.468	2.137	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2019

Tabel 11 di atas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF yang lebih kecil dimana semuanya berada dibawah 10 dan nilai tolerance lebih besar 0.01. hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

Uji F

Tabel 12. Uji Global (Uji F)

ANOVA ^b				
Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Keterangan
X_1, X_2, X_3 , terhadap Y	16.277	3.29	0,000***	X_1, X_2, X_3 , berpengaruh terhadap Y dengan nilai Sig < $\alpha = 0.05$

Sumber: Data Olahan, 2019

Diketahui $df =$ dan $\alpha = 0.05$, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai sebesar F_{hitung} sebesar 16.277 > 3.29 F_{tabel} sebesar dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < \alpha$ dan bernilai signifikan pada $\alpha = 0.05$ yang artinya secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja dan model penelitian dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0,782	0,612	0,574	0,37072

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 13 diatas ini menunjukkan nilai Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,574. Hal ini artinya bahwa variasi Kepuasan Kerja dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Karakteristik Pekerjaan sebesar 57.4%, sedangkan sisanya sebesar 42.6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam model.

Analisis Regresi Berganda**Tabel 14. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
(Counstant)	.867	.562	
Gaya Kepemimpinan (X1)	.177	.119	.173
Kompensasi (X2)	.301	.148	.485
K. Pekerjaan (X3)	.323	.562	.357

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2019

Pada tabel 14 diatas, diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 0,867 + 0,177 X_1 + 0,301X_2 + 0,323 X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

(1) Nilai Konstanta sebesar 0,867 yang berarti apabila gaya kepemimpinan, kompensasi dan karakteristik pekerjaan nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja nilainya adalah 0,867 satuan. (2) Nilai Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan 0.177 yang berarti apabila variabel independen lainnya tetap dan gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,177 satuan. (3) Nilai Koefisien regresi variabel kompensasi 0.301 yang berarti apabila variabel independen lainnya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.177 satuan. (4) Nilai Koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan 0.323 yang berarti apabila variabel independen lainnya tetap dan karakteristik pekerjaan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.323 satuan.

Uji Parsial (Uji t)**Tabel 15. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

	Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan	1.481	2.036	.149**	Tidak berpengaruh signifikan
	Kompensasi	2.915	2.036	.007**	Berpengaruh dan signifikan
	Karakteristik Pekerjaan	2.183	2.036	.037**	Berpengaruh dan signifikan

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2019

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, nilai Gaya kepemimpinan memiliki nilai sig > 0,05 dan nilai Thitung < Ttabel yang berarti tidak signifikan dan tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan nilai Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan memiliki nilai sig < 0,05 dan nilai Thitung > Ttabel yang berarti variabel Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian secara parsial dapat dinyatakan variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja terhadap karyawan CV.Anugrah Manggala Jaya, Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari hasil analisis deskriptif tanggapan responden dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata gaya kepemimpinan (X1) tergolong dalam kategori yang baik. Diketahui nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan pimpinan memiliki komunikasi yang baik terhadap karyawan. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan Pimpinan mampu memotivasi setiap karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan merasa pimpinan memiliki gaya berkomunikasi yang dapat diterima oleh karyawan itu sendiri, namun dalam memotivasi karyawan pimpinan kurang mampu memberikannya.

Dari hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh (Saputra & Andyani, 2017) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan penelitian ini pun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja akan tetapi penelitian ini sejalan dengan penelitian (Firmansyah, 2008) dimana penelitian sama-sama menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian secara parsial dapat dinyatakan variabel kompensasi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja terhadap karyawan CV.Anugrah Manggala Jaya, kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan. Karena dengan cukupnya kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Dari hasil analisis deskriptif tanggapan responden dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata kompensasi (X2) tergolong dalam kategori yang baik. Diketahui nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan Perusahaan memberikan intensif kepada karyawan yang mencapai target. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada

Perusahaan memberikan karyawan asuransi kesehatan. Hal ini memperlihatkan bahwa dalam hal bonus perusahaan memberikan secara adil terhadap semua karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya. namun dalam memberikan asuransi kesehatan perusahaan tidak terlalu memberikan banyak pada asuransi kesehatan setiap karyawannya.

Dari hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh (Simanjuntak, 2017) bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan penelitian ini pun sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terhadap karyawan CV.Anugrah Manggala Jaya. Akan tetapi penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firmansyah, 2008) dimana dikatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian secara parsial dapat dinyatakan variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja terhadap karyawan CV.Anugrah Manggala Jaya, karakteristik pekerjaan adalah ciri-ciri dari lingkungan pekerjaan yang meliputi lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik meliputi suasana kerja dilihat dari faktor fisik, seperti keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan dan temperatur tempat kerja. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerja, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja seprofesi, dan kualitas kehidupan kerjanya.

Dari hasil analisis deskriptif tanggapan responden dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata karakteristik pekerjaan (X3) tergolong dalam kategori yang baik. Diketahui nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan Pekerjaan yang saya selesaikan diberi umpan balik oleh atasan. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan Saya membutuhkan beragam aktifitas untuk menggunakan bakat dan keterampilan. Hal ini memperlihatkan bahwa pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan selalu diberikan umpan balik oleh

pimpinan dan karyawan pun merasa dihargai, namun karyawan merasa kurang adanya aktifitas atau pelatihan yang dapat mengasah bakat dan keterampilan mereka.

Dari hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh (Chrosta, 2018) dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terhadap karyawan CV. Anugrah Manggala Jaya akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardiati dan Arini, 2009) dimana dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan CV Anugrah Manggala Jaya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja CV Anugrah Manggala Jaya (2) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja CV Anugrah Manggala Jaya (3) Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja CV Anugrah Manggala Jaya.

Dengan memperhatikan kesimpulan diatas, maka ada beberapa saran yang diharapkan dapat berguna dalam penelitian selanjutnya, yakni : (1) Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota- anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa karyawan merasa pimpinan memiliki gaya berkomunikasi yang dapat diterima oleh karyawan itu sendiri, namun dalam memotivasi karyawan pimpinan kurang mampu memberikannya. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Kompensasi yang telah diberikan oleh CV Anugrah Manggala Jaya kepada karyawan telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga telah memenuhi kebutuhan karyawan . rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya, sebaliknya , pihak perusahaan juga berhadrap ahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai . apabila hal ini dapat terwujud, sebenarnya bukan hanya tujuan perusahaan yang tercapai, namun kebutuhan karyawan juga akan tercapai. Hal ini dapat di lihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (3) Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan. semakin besar keagaman aktivitas pekerjaan yang dilakjkan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji y uang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan memperhatikan kesimpulan diatas, maka ada beberapa saran yang diharapkan dapat berguna dalam penelitian selanjutnya, yakni : (1) Walaupun gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhdap kepuasan kerja tetapi perusahaan harus meningkatkan lagi gaya kepemimpinannya. Pemimpin yang baik harus dituntut untuk lebih baik lagi dalam memotivasi karyawannya dan harus mampu mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. (2) Kompensasi perusahaan harus menyesuaikan besarnya jaminan kesehatan yang diberikannya agar para karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya sewaktuwaktu adanya karyawan yang sakit ada yang memberikan asuransi kesehatan. Karena adanya jaminan akan kesehatan karyawan maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (3) Perusahaan harus dapat meningkatkan karakteristik pekerjaan karyawannya, perusahaan harus memberikan banyak pelatihan yang itu akan dapat membuat menambah bakat dan keterampilan karyawannya dan karyawan pun merasa puas akan pekerjaannya. Karena dari hasil penelitian karakteristik pekerjaan berpengaruh terhdap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiati, Titik dan Arini Hidayah, 2009. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dealer Sepeda Motor di Purbalingga*. Jurnal.
- Chrosta, A.A.G. 2019. *Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan Divisi V Departemen Plantation PT Gunung Madu Plantations*. Bandar Lampung: Skripsi, Universitas Lampung.
- Firmansyah, Farid 2008. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya*. Tadrif Vol 3 No 1.

- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi ANALISIS Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H.suwanto. 2011 *Macam-macam Gaya Kepemimpinan* : <http://dokumen.tips/documents/gaya-kepemimpinan-menurut-paraahli.html>
- Handoko, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hamza, Nur Harti, 2018. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mahakam Sawit Plantation Site Tanjung Harapan di Tenggarong*. eJournal Administrasi Bisnis, 2018, 6 (1): 115-124.
- Hasibuan, 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Purwaningsih, Indah. 2008. *Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Komitmen Organisasi*. Jurnal.
- Roscahyo, Agung. 2013. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khotidjah Sidoarjo”* Jurnal STIESIA Surabaya. Hlm. 1-16.
- Saputa, I.G.A.E, dan Adnyani I.G.A.E. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 12, 2017: 6592-6619.
- Simanjuntak, D.P.N. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Bandung.
- Suharyadi dan Purwanto. (2011). *Statistika untu Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta.