

**Analisis Faktor-faktor Kepuasan Kerja Pada  
Karyawan PT. Bank Tabungan Negara  
Kantor Cabang Solo**

**Maris Tri Wardani, Ign. Wagimin, Anton Subarno**  
[mariswardani@yahoo.com](mailto:mariswardani@yahoo.com)

Prodi Ekonomi BKK Administrasi Perkantoran  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta  
Jl. Ir. Sutami 36 A Surakarta

**Abstract:** The objectives of this research are to investigate: (1) whether or not there is a simultaneous and partial effect of the factors of salaries, employments, career promotions, supervisors, and on the work satisfaction with the financial compensation as the moderator variable; (2) which factors have the dominant effect on the the work satisfaction with the financial compensation as the moderator variable. This research used the quantitative descriptive research method. The samples of the research were all of the employees as many as 50 employees. The data of the research were gathered through questionnaire and documentation. They were then analyzed by using the multiple regression analysis aided by the computer program of SPSS 17. The results of the research show there is a simultaneous effect of all the variables and not all of the variables have a partial effect on the work satisfaction with the financial compensation as the moderator variable. Variable of career promotions has the dominant effect on the work satisfaction with the financial compensation as the moderator variable.

**Key words:** Factors of Job Satisfaction

## 1. Pendahuluan

Perubahan teknologi yang sangat cepat, memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Ada kecenderungan untuk mengakui pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi dan pemusatan perhatian pada kontribusi fungsi SDM bagi keberhasilan pencapaian tujuan strategi perusahaan (Rachmawati, 2004:1).

Keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada karyawan dimana karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan

mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2003). Karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila keinginan mereka telah terpuaskan.

Kepuasan kerja karyawan pada dunia perbankan perlu mendapatkan perhatian penuh. Hal ini karena bank merupakan lembaga keuangan yang sangat penting dalam perekonomian, dimana pelaku utama dalam dunia perbankan tersebut adalah karyawan yang mereka miliki. Pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo sebagian dari kondisi-kondisi kondusif dalam menjaga kepuasan kerja karyawan itu juga sudah menjadi perhatian oleh Divisi Sumber Daya Manusia / *Human Resources and Development* (HRD) nya. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut, ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Adakah pengaruh yang signifikan antara faktor gaji, pekerjaan, promosi jabatan, supervisor dan rekan sekerja secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo Tahun 2013?
- b. Adakah pengaruh yang signifikan antarafaktor gaji, pekerjaan, promosi jabatan, supervisor dan rekan sekerja secara parsial terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo 2013?
- c. Diantara faktor gaji, pekerjaan, promosi jabatan, supervisor, dan rekan sekerja, faktor manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo 2013?

Tujuan penelitian meliputi hal-hal berikut ini:

- a. Mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara faktor gaji, pekerjaan, promosi jabatan, supervisor dan rekan sekerja secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo 2013.

- b. Mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara faktor gaji, pekerjaan, promosi jabatan, supervisor dan rekan sekerja secara parsial terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo 2013.
- c. Mengetahui faktor manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo 2013.

## **2. Kajian Pustaka**

### **a. Kajian Teori**

#### **1) Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mempunyai pengertian yang sulit untuk didefinisikan walaupun dengan istilah yang paling sederhana. Namun beberapa ahli telah mencoba untuk mengemukakan beberapa pengertian kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2005: 202) "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya". Karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila keinginan mereka telah terpuaskan. Kepuasan yang mereka rasakan akan berdampak pada pekerjaan yang mereka kerjakan. Davis (1985:96) dalam Mangkunegara (2001) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem penilaian yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan

evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai,2005:475). Jadi kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan semangat tergantung pada terpenuhinya harapan-harapan para karyawan pada umumnya.

Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerjadan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang (Hasibuan, 2005: 202).

As'ad (2001) menyimpulkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu: Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, bakat, keterampilan, ketentraman kerja, sikap kerja. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis dan unit kerjanya. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan karyawan yang meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang suhu dan lain-lain. Faktor kompensasi finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi gaji, jaminan sosial, tunjangan dan lain-lain.

## 2) Gaji dan Upah

Mengenai istilah yang umum di masyarakat, gaji dan upah sering dianggap sama, tetapi ada pula yang membedakannya. Menurut As'ad (2001) gaji sebenarnya juga upah hanya sedikit perbedaannya, gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji, sedangkan upah adalah banyaknya uang

yang diterimanya tidak selalu sama atau pasti dan waktunya pun tidak selalu tepat.

Rivai (2005) mendefinisikan upah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Jadi jelaslah tepat perbedaan gaji dan upah adalah jaminan ketepatan waktu dan dan kepastian banyaknya uang yang diterimanya. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas. Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pemberian gaji atau kompensasi terhadap karyawan, yaitu: (a) harus dapat memenuhi kebutuhan minimal; (b) harus dapat meningkat; (c) harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja; (d) harus adil; (e) tidak boleh bersifat statis; (f) komposisi yang diberikan sebenarnya (Nitisemito, 1996).

## 3) Pekerjaan

Simamora (2001) berpendapat, "pekerjaan (*job*) adalah sekelompok posisi yang agak serupa dalam hal elemen-elemen pekerjaannya, tugas-tugas, dan tanggung jawab-tanggung jawab yang dicakup oleh deskripsi pekerjaan yang sama. Pengertian lain mengenai pekerjaan dikemukakan oleh Pujangkoro (2004) bahwa pekerjaan merupakan sekumpulan kedudukan (posisi) yang memiliki persamaan kewajiban atau tugas-tugas pokoknya. Dalam kegiatan analisis jabatan, satu pekerjaan dapat diduduki oleh satu orang, atau beberapa orang yang tersebar di berbagai tempat.

## 4) Promosi Jabatan

Wahyudi (2002:166) berpendapat bahwa "promosi adalah perubahan posisi/jabatan atau pekerjaan dari tingkat lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang". Sedangkan menurut Manullang

(2004) promosi adalah kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Tujuan promosi jabatan menurut Rifai (2004:212) antara lain: untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi; untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya; untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direliskasikannya promosi kepada karyawan dengan dasar dan waktu yang tepat serta penilaian yang jujur; memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan; untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya; untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka di promosikan karyawan lainnya.

Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat. Semangat, kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat dengan begitu produktivitas kerjanya meningkat.

#### 5) Supervisor

Menurut Ahmad (2011) supervisor adalah seorang manajer yang bertanggungjawab kepada manajer yang lebih tinggi dan tugas utamanya memimpin pekerja pada taraf operasional. Pendapat lain dijelaskan oleh Wirayudha (2012) bahwa seorang supervisor adalah seseorang yang menangani orang-orang yang memproduksi dan atau melakukan kinerja pelayanan. Type-type supervisor antara lain : otokratis (supervisor penentu segalanya); demokratis (mementingkan musyawarah mufakat dan bekerjasama atau gontong royong secara kekeluargaan, manipulasi diplomatis mengarahkan orang yang disupervisi untuk melaksanakan apa yang dikehendaki supervisor dengan cara muslihat; laissez-faire (memberikan

kebebasan dan keleluasan kepada orang yang disupervisi untuk melakukan apa yang dianggap mereka baik).

#### 6) Rekan Sekerja

Rekan kerja merupakan keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong setiap pekerjaan yang dilakukan oleh rekannya (Gibson, 2005). Hubungan dengan rekan kerja dimaksudkan dengan pola interaksi yang terjalin antara individu dalam dunia kerja.

Masing-masing karyawan memiliki karakter dan gaya tersendiri. Menurut Vedder (2001) ada beberapa tipe rekan kerja dikantor dilihat dari cara kerjanya sebagai berikut: (a) tipe aktif; (b) tipe pasif; (c) tipe pemikir; (d) tipe cuci tangan; (e) tipe direktur

#### 7) Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2005: 357). Komponen-komponen kompensasi menurut Rivai (2010:360) meliputi gaji, upah, insentif, kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*)

#### b. Kerangka Berfikir

Pekerjaan yang dilakukan pada dunia perbankan merupakan salah satu pekerjaan atau aktivitas yang selalu dilakukan secara berulang dan menimbulkan kebosanan bagi karyawan. Sebagai salah satu bank yang mempunyai aset terbesar tentu akan amat sangat disayangkan jika Bank Tabungan Negara (BTN) tidak dapat mengelola salah satu asetnya yang berharga yaitu karyawan yang dimiliki saat ini dengan baik. Bank Tabungan Negara harus jeli melihat hal-hal yang bisa menimbulkan kepuasan kerja karyawan, membuat karyawan termotivasi dalam bekerja dan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu perlu dikaji dan diteliti apa sesungguhnya yang mempengaruhi

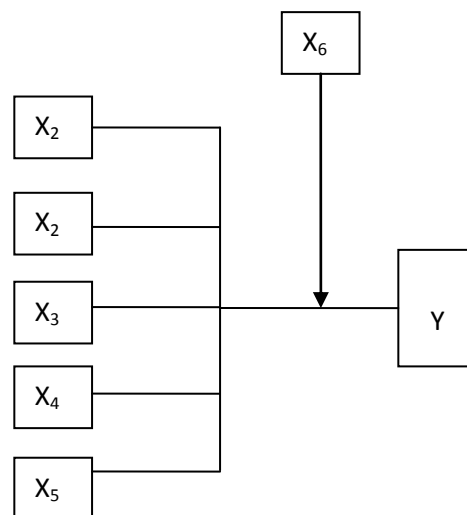
perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan semangatnya yang tergantung pada terpenuhinya harapan-harapan para karyawan pada umumnya baik secara simultan maupun dominan, diantaranya melalui kepuasan kerja karyawan. Salah satu harapan dari karyawan adalah terpenuhinya balas jasa yang sesuai untuk memenuhi kebutuhannya.

Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, kesesuaian pekerjaan, kesempatan promosi, dan kebijaksanaan supervisor menjadi juga motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan. Para karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dibebankan selain membutuhkan gaji sebagai balas jasa juga diharapkan mampu bekerjasama dengan karyawan yang lain agar memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan. Melalui kemampuan kerjasama antar rekan sekerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Upaya yang bisa ditempuh perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan selain dengan memenuhi seluruh harapan karyawan adalah dengan memotivasi karyawan melalui penerapan kompensasi finansial yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil suatu pengertian bahwa di dalam suatu organisasi apabila balas jasa yang diberikan telah sesuai, pembagian pekerjaan baik sesuai kemampuan, sifat supervisor yang selalu memberikan arahan, kesempatan promosi yang diberikan perusahaan, mampu bekerja sama dengan rekan sekerja serta didukung dengan kompensasi finansial maka hal tersebut diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah lima dimensi yang menjadi faktor kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, promosi jabatan, supervisor, dan rekan sekerja, dengan kompensasi finansial sebagai variabel

moderator. Sedangkan variabel *dependent* yang digunakan adalah kepuasan kerja karyawan. Maksudnya bagaimana pengaruh antara gaji, pekerjaan, promosi jabatan, supervisor dan rekan sekerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator. Berdasarkan hal yang telah diuraikan di atas, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1. Kerangka Berpikir  
(Sumber : Data diolah pada bulan februari 2013)

### c. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori yang telah diutarakan dimuka maka hipotesis yang diajukan adalah :

- 1) Diduga bahwa ada pengaruh yang signifikan antara faktor gaji, pekerjaan, promosi jabatan, supervisor dan rekan sekerja secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo tahun 2013.
- 2) Diduga bahwa ada pengaruh yang signifikan antara faktor gaji, pekerjaan, promosi jabatan, supervisor dan rekan sekerja secara parsial terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator

pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo tahun 2013.

- 3) Diduga bahwa faktor gaji berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo tahun 2013.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo Tahun 2013, sebanyak 50 karyawan. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan metode angket yang didukung metode dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda dengan SPSS 17.

#### 1) Uji Validasi dan Reliabilitas

Uji Validasi dan Reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Kriteria uji validitas tersebut adalah jika  $\rho < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kriteria pengujian valid, sebaliknya jika  $\rho > 0,05$  maka kriteria pengujian dinyatakan tidak valid. Untuk mempermudah proses analisis maka peneliti menggunakan program komputer statistik SPSS versi 17. Pengujian dilakukan kepada 15 responden diluar sampel yang diteliti, yaitu pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pembantu.

#### Uji Persyaratan Analisis Regresi

##### 2) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal. Langkah yang dapat dilakukan dalam uji ini adalah dengan *Kolmogorov-Sminov* dan *Shapiro-Wilk* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 0,05 (Iskandar, 2008:110).

##### 3) Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian pada SPSS versi 17 dengan menggunakan test lenier dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (*Linier*) lebih dari 0,05 (Sudjana, 2002:128).

##### 4) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas. Menurut Singgih Santoso (2001: 206) Untuk mendeteksi multikolinieritas digunakan uji korelasi pearson. Dilakukan dengan mengamati nilai VIF dan TOLERANCE. Pedoman suatu model regresi yang mempunyai persoalan multikolinieritas adalah: Mempunyai nilai VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel lainnya.

##### 5) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Untuk mengetahui apakah pada model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan D-W (Durbin Watson). Menurut Singgih Santoso (2000: 219) kriteria autokorelasi ada 3, yaitu:

- a. Angka D-W di bawah -2 berarti diindikasikan ada autokorelasi positif.
- b. Angka D-W di antara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi.
- c. Angka D-W di atas 2 berarti diindikasikan ada autokorelasi negatif.

##### 6) Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak. Untuk mengetahui terjadinya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot*

yang menunjukkan hubungan antara *Regression Studentised Residual* dengan *Regression Standardized Predicted Value*.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Ganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisa data regresi berganda. Untuk menghitung persamaan regresi menurut Arikunto (2006) digunakan rumus :

$$Y_o = b_o + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Untuk melakukan uji hipotesis, teknik analisis data yang digunakan adalah:

2) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang nyata atau terhadap variabel terikat (*dependent*).  $H_o$  ditolak dan  $H_i$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05

3) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (*significance*).  $H_o$  ditolak dan  $H_i$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1) Uji Prasyarat Analisis Uji Normalitas

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	K-S Test	Sig	Kesimpulan
Gaji ( $X_1$ )	0,957	0,319	Normal
Pekerjaan ( $X_2$ )	1,000	0,270	Normal
Promosi jabatan ( $X_3$ )	1,003	0,267	Normal
Supervisor ( $X_4$ )	1,259	0,084	Normal
Teman sekerja ( $X_5$ )	0,658	0,780	Normal
Kompensasi finansial ( $X_6$ )	0,880	0,421	Normal
Kepuasan kerja (Y)	0,803	0,539	Normal

Sumber : Data diolah pada bulan April 2013

2) Uji Linearitas

Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Data

Variabel	F	Sig	Kesimpulan
----------	---	-----	------------

Gaji ( $X_1$ )	0,786	0,676	$X_1$ linear terhadap Y
Pekerjaan ( $X_2$ )	0,617	0,775	$X_2$ linear terhadap Y
Promosi jabatan ( $X_3$ )	0,804	0,615	$X_3$ linear terhadap Y
Supervisor ( $X_4$ )	1,167	0,342	$X_4$ linear terhadap Y
Teman sekerja ( $X_5$ )	1,246	0,293	$X_5$ linear terhadap Y
Kompensasi finansial ( $X_6$ )	0,803	0,603	$X_6$ linear terhadap Y

Sumber : Data diolah pada bulan April 2013

3) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	14,451	2,022		7,147	,000		
	X1X6	,013	,006	,259	2,123	,039	,288	3,473
	X2X6	,018	,007	,261	2,630	,012	,438	2,285
	X3X6	,024	,009	,312	2,721	,009	,326	3,066
	X4X6	-,004	,007	-,066	-,585	,561	,341	2,936
	X5X6	,019	,007	,258	2,591	,013	,434	2,302

<sup>a</sup>. Dependent Variable: Y

Hasil koefisien VIF untuk kelima variabel tersebut tidak lebih besar dari angka 5, sedangkan hasil dari *tollecance* untuk kelima variabel tersebut mendekati angka 1, maka variabel gaji, pekerjaan, promosi jabatan, supervisor, dan rekan sekerja dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.19 Hasil Uji Autokorelasi

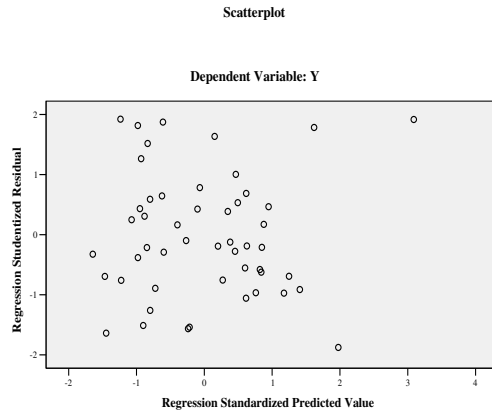
Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,900 <sup>a</sup>	,811	,789	2,399	1,435

<sup>a</sup>. Predictors: (Constant), X5X6, X4X6, X2X6, X3X6, X1X6

<sup>b</sup>. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil angka D-W sebesar 1,435 dimana nilai D-W diantara -2 sampai 2 diindikasikan tidak ada autokorelasi. Oleh karena Harga D-W test sebesar 1,435 > -2 dan < +2 maka menunjukkan bahwa tidak ada gejala autokorelasi.

5) Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.8 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.8 terlihat titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol dari sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

1) Analisis Regresi Ganda

Setelah dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS 17 for windows diperoleh harga koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Uji Persyaratan Regresi Ganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,451	2,022		7,147	,000		
	X1X6	,013	,006	,259	2,123	,039	,288	3,473
	X2X6	,018	,007	,261	2,630	,012	,438	2,285
	X3X6	,024	,009	,312	2,721	,009	,326	3,066
	X4X6	-,004	,007	-,066	-,585	,561	,341	2,936
	X5X6	,019	,007	,258	2,591	,013	,434	2,302

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah pada bulan April 2013

Berdasarkan *coefficients*, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $\hat{Y} = 14,451 + 0,013X_1X_6 + 0,018X_2X_6 + 0,024X_3X_6 - 0,004X_4X_6 + 0,019X_5X_6$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a.  $b_0$  = konstanta artinya 14,451 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas  $X_1X_6, X_2X_6, X_3X_6, X_4X_6, X_5X_6$  sama dengan nol, maka nilai Y adalah 14,451. Hal itu berarti bahwa jika tidak ada pengaruh antara faktor gaji, pekerjaan, promosi jabatan, supervisor dan rekan sekerja terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai variabel moderator maka besarnya kepuasan kerja karyawan adalah 14,451.
- b.  $b_1$  = 0,013 artinya apabila variabel gaji dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator ( $X_1X_6$ ) meningkat satu satuan, maka akan menaikkan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,013 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan ( $X_2X_6, X_3X_6, X_4X_6, X_5X_6 = 0$ ).
- c.  $b_2$  = 0,018 artinya apabila variabel pekerjaan dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator ( $X_2X_6$ ) meningkat satu satuan, maka akan menaikkan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,018 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan ( $X_1X_6, X_3X_6, X_4X_6, X_5X_6 = 0$ ).
- d.  $b_3$  = 0,024 artinya apabila variabel promosi jabatan dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator ( $X_3X_6$ ) meningkat satu satuan, maka akan menaikkan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,024 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan ( $X_1X_6, X_2X_6, X_4X_6, X_5X_6 = 0$ ).
- e.  $b_4$  = -0,004 artinya apabila variabel supervisor dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator ( $X_4X_6$ ) naik satu satuan, maka akan menurunkan nilai variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,004 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan ( $X_1X_6, X_2X_6, X_3X_6, X_5X_6 = 0$ ).
- f.  $b_5$  = 0,019 artinya apabila variabel rekan sekerja dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator ( $X_5X_6$ ) meningkat satu satuan, maka akan menaikkan variabel kepuasan kerja (Y)



sebesar 0,019 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan ( $X_1X_6, X_2X_6, X_3X_6, X_4X_6 = 0$ ).

## 2) Pengujian Hipotesis I

Tabel 4.22 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1085,277	5	217,055	37,718	,000 <sup>a</sup>
	Residual	253,203	44	5,755		
	Total	1338,480	49			

a. Predictors: (Constant), X5X6, X4X6, X2X6, X3X6, X1X6

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah pada bulan April 2013

Harga  $F_{hitung}$  uji signifikansi korelasi ganda sebesar 37,718;  $F_{tabel}$  sebesar 2,32, dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena  $F_{hitung} 37,718 > F_{tabel} 2,32$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara faktor gaji, pekerjaan, promosi jabatan, supervisor, dan rekan sekerja secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solotahun 2013.

## 3) Pengujian Hipotesis II

Tabel 4.23 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,451	2,022		7,147	,000		
	X1X6	,013	,006	,259	2,123	,039	,288	3,473
	X2X6	,018	,007	,261	2,630	,012	,438	2,285
	X3X6	,024	,009	,312	2,721	,009	,326	3,066
	X4X6	-,004	,007	-,066	-,585	,561	,341	2,936
	X5X6	,019	,007	,258	2,591	,013	,434	2,302

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah pada bulan April 2013

a. Harga  $t_{hitung} X_1X_6$  sebesar 2,123;  $t_{tabel}$  sebesar 2,017 dengan signifikansi sebesar 0,039. Karena  $2,123 > 2,017$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel gaji ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator.

b. Harga  $t_{hitung} X_2X_6$  sebesar 2,630 ;  $t_{tabel}$  sebesar 2,017 dengan signifikansi sebesar 0,012. Karena  $2,630 > 2,017$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak

dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel pekerjaan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator.

c. Harga  $t_{hitung} X_3X_6$  sebesar 2,721;  $t_{tabel}$  sebesar 2,017 dengan signifikansi sebesar 0,009. Karena  $2,721 > 2,017$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel promosi jabatan ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator.

d. Harga  $t_{hitung} X_4X_6$  sebesar -0,585;  $t_{tabel}$  sebesar 2,017 dengan signifikansi sebesar 0,561. Karena  $-0,585 < 2,017$  dan nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel supervisor ( $X_4$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator.

e. Harga  $t_{hitung} X_5X_6$  sebesar 2,591;  $t_{tabel}$  sebesar 2,017 dengan signifikansi sebesar 0,013. Karena  $2,591 > 2,017$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel rekan sekerja ( $X_5$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator.

## 4) Pengujian Hipotesis III

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,451	2,022		7,147	,000		
	X1X6	,013	,006	,259	2,123	,039	,288	3,473
	X2X6	,018	,007	,261	2,630	,012	,438	2,285
	X3X6	,024	,009	,312	2,721	,009	,326	3,066
	X4X6	-,004	,007	-,066	-,585	,561	,341	2,936
	X5X6	,019	,007	,258	2,591	,013	,434	2,302

a. Dependent Variable: Y

Variabel promosi jabatan memiliki nilai koefisien terbesar dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, sehingga variabel promosi jabatan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator. Oleh karena itu  $H_0$

diterima dan disimpulkan faktor gaji tidak berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo.

## 5. Penutup

### a. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data untuk menguji hipotesis dan berdasarkan penafsirannya, makadapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor gaji, pekerjaan, promosi jabatan, supervisor, dan rekan sekerja secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo. Hal ini dibuktikan dari analisis data diperoleh  $F_{hitung}$  uji signifikansi korelasi ganda sebesar 37,718;  $F_{tabel}$  sebesar 2,32, dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena  $F_{hitung} 37,718 > F_{tabel} 2,32$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara faktor gaji, pekerjaan, promosi jabatan, supervisor, dan rekan sekerja secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solotahun 2013.
- 2) Tidak semua variabel berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo tahun 2013. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji t variabel gaji ( $X_1X_6$ ) mendapatkan thitung 2,123; variabel pekerjaan ( $X_2X_6$ ) mendapatkan thitung 2,630; variabel promosi jabatan ( $X_3X_6$ ) mendapatkan thitung 2,721; variabel supervisor ( $X_4X_6$ ) mendapatkan thitung

-0,585, variabel rekan sekerja ( $X_5X_6$ ) mendapatkan thitung 2,591; sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,017 pada taraf signifikan 5% yang menunjukkan bahwa variabel supervisor ( $X_4X_6$ ) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator karena memiliki  $t_{hitung} -0,585 < t_{tabel}$  sebesar 2,017.

- 3) Variabel promosi jabatan memiliki nilai koefisien terbesar dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, sehingga variabel promosi jabatan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator. Oleh karena itu  $H_0$  diterima dan disimpulkan faktor gaji tidak berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi finansial sebagai variabel moderator pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo tahun 2013.
- b. Saran bagi karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo
- 1) Hendaknya karyawan belajar mencintai pekerjaannya, dengan demikian akan timbul rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut akan mudah diselesaikan.
  - 2) Hendaknya karyawan dapat lebih meningkatkan kemampuan bekerjasama dengan cara komunikasi. Dengan sering melakukan komunikasi antar karyawan, maka para karyawan akan lebih sering membagi dan bertukar informasi sehingga dapat melakukan kerjasama bekerja.
  - 3) Sebaiknya para karyawan memiliki integritas (kejujuran dan kepercayaan) yang tinggi dalam bekerjasama dengan cara tidak membocorkan persoalan kelompok kepada orang lain, agar tim kerja semakin solid pekerjaan berjalan lancar.

## 6. Daftar Pustaka

- As'ad, M. (2001). *Psikologi Industri. Liberty*. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Aneka Cipta.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (2005). *Organisasi: Perilaku Struktur Proses*. Terj. Djarkasih. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. (2000). *Statistik II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, UGM.
- Hasibuan, S. P. (2003). *Multi level marketing*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2004). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Pujangkoro, Sugih Arto. (2004). *Analisis Jabatan (Job Analysis)*. Sumatera: Jurnal Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara.
- Rachmawati, E. N., (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonis.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Santosa, Singgih. (2001). *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Media Komputindo.
- Sarwono, Jonathan. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiono. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Surakhmad, Winarno. (2004). *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar Metode Tehnik Prosedur*. Bandung: Tarsito.
- Tim Skripsi. (2012). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Surakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan UNS Surakarta