

**EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, ORGANIZATIONAL
CHARACTERISTICS, AND JOB CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE JOB
SATISFACTION WITH EMPLOYEE MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLES**
(Case Study at the Public Works Office of Water Resources and Spatial Planning of Central Java
Province in Semarang City)

Muhammad Zaenal Abidin 1) Maria Magdalena M, SE,MM 2) Adji Seputra, SE,MM

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2),3)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan motivasi kerja karyawan sebagai variabel intervening. (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah di Kota Semarang). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Non ASN kantor Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah di Kota Semarang sebanyak 50 pegawai seluruh karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh (sensus) karena semua anggota populasi dijadikan subyek penelitian. Output SPSS menunjukkan Variabel karakteristik individu, karakteristik organisasi dan variabel karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel karakteristik individu, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of individual characteristics, organizational characteristics, and job characteristics on employee job satisfaction with employee work motivation as an intervening variable. (Case Study at the Public Works Department of Water Resources and Spatial Planning in Central Java Province in the City of Semarang). The population in this study were Non ASN employees of the Office of Public Works of Water Resources and Spatial Planning of the Central Java Province in Semarang City as many as 50 employees of all employees. The sampling technique is a saturated sample (census) because all members of the population are subject to research. SPSS output shows the variables of individual characteristics, organizational characteristics and job characteristics variables partially positive and significant effect on work motivation. Variables of individual characteristics, organizational characteristics, job characteristics and work motivation partially have a positive and significant effect on job satisfaction. The work motivation variable is not able to mediate the relationship between individual characteristics and job satisfaction. Work motivation variable is not able to mediate the relationship between organizational characteristics and job satisfaction. Work motivation variable is not able to mediate the relationship between job characteristics and job satisfaction.

Keywords: Individual Characteristics, Organizational Characteristics, Job Characteristics, Work Motivation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Perkembangan masyarakat di Indonesia ini semakin pesat dari waktu ke waktu, tuntutan pelayanan berkualitas semakin meningkat terhadap kinerja para penyedia pelayanan. Kinerja sebenarnya meliputi melakukan pekerjaan, apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakannya dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan, pelayanan publik sebagai bentuk pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintah pusat, di daerah dan di lingkungan BUMN atau BUMD dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pada dasarnya dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*) menurut (Dharma, 2005).

Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang yang merupakan tangan dari pemerintah pusat yakni Kementerian Pekerjaan Umum, kehadirannya sangat memberikan warna terhadap pelayanan publik. Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang adalah perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah dalam bidang pekerjaan umum. Untuk mewujudkan tujuan pekerjaan pemerintahan yang berkualitas manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dikelola. Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam hal ini sumber daya manusia sebagai pegawai. Pegawai yang bergerak di bidang jasa guna melayani masyarakat melalui pemeliharaan dan pembuatan jalan. Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang yang melaksanakan tugas sebagai penyusunan dan perumusan rencana program kegiatan dan prosedur tetap dalam rangka pelaksanaan kebijakan teknis di bidang sarana dan prasarana di wilayah Semarang, juga

sebagai pelaksana penataan, pemenuhan dan evaluasi kebutuhan sarana dan prasarana sesuai standar, prosedur dan norma yang ditetapkan oleh pemerintah daerah.

Sumber daya manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan bisnis perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Sumber daya manusia juga merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan seluruh kegiatan perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan di perusahaan tersebut memberikan kinerja yang baik secara efisien dan efektif bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan di bidang sumber daya manusia yaitu melalui *the right men in the right place at the right time*. Salah satu kegiatan yang paling penting dalam perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat, seperti halnya karakteristik individu. Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (*Quality of work life*) di dalam lingkungan kerjanya agar SDM di lingkungan kerja menjadi kompetitif.

Ting dan Yuan, mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh karakteristik individu, dan karakteristik organisasi. Robbins (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2003), tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu berbeda standar kepuasannya. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja antara lain dapat ditandai dengan rendahnya tingkat absensi, tingkat perputaran pegawai kecil dan juga produktivitas yang tinggi (Hasibuan, 2003). Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, lambannya menyelesaikan tugas dan tingginya *turn over*. Oleh karena itu penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan

pegawai agar pegawai lebih melakukan kinerja secara optimal dan efektif yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Ting dan Yuan menyebutkan karakteristik individu, dan karakteristik organisasi mempengaruhi naik turunnya kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai akan meningkat jika karakteristik individu, dan karakteristik organisasi terjalin demikian juga sebaliknya kepuasan kerja pegawai akan menurun jika karakteristik individu, dan karakteristik organisasi tidak terjalin.

Sopiah (2010) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Gibson (2010) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras. Perilaku karyawan menentukan hasil, mereka dapat menghasilkan prestasi atau kinerja jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya. Dimana kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, inisiatif, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2014)

Tidak hanya karakteristik individu, karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan. Menurut Stoner, menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yang meliputi perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, dan, karakteristik situasi pekerjaan. “Karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi kinerja, seperti keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik” (Robbins dan Coulter, 2010). Menurut Stoner, Karakteristik pekerjaan atau job characteristic adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggungjawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Kiranya, pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada

pekerjaan yang tidak seperti itu. Karyawan yang memiliki keinginan yang kuat untuk berkembang dan maju merupakan salah satu dari orang yang memahami tanggungjawab yang diberikan kepadanya, mengetahui berbagai tugas yang dilakukan, mendapatkan informasi dan pengetahuan akan hasil kerja yang didapatkan, serta mengetahui manfaat yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan. Hal – hal tersebut merupakan ciri – ciri dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Saat karakteristik yang ada didalam pekerjaan sesuai dengan karakteristik individu karyawan maka akan semakin menciptakan motivasi kerja karyawan yang tinggi untuk bekerja dengan lebih giat.

Motivasi kerja adalah kebutuhan karyawan untuk mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki, agar dapat bekerja dengan baik dan produktif sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditentukan (Rivai, 2010). Menurut Robbins dan Coulter (2010), “Bagian tersulit dari memotivasi pegawai adalah manajer tidak dapat membuat seorang pegawai menjadi termotivasi, manajer hanya dapat menciptakan lingkungan yang mendukung hal itu. Pegawailah yang akan menentukan apakah ia akan termotivasi”. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, maka akan bersedia untuk mengerahkan upayanya agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah maka dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan yang diharapkan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2011) dalam Kasih (2013), “Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu – satunya faktor yang membentuk kinerja”. Karyawan yang mengerti dan memahami karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan maka akan memudahkan nya dalam peningkatan motivasi dalam bekerja.

Dari beberapa uraian yang telah disampaikan diatas, oleh karenanya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah di Kota Semarang).”

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka akan muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja karyawan?
- 2) Bagaimana pengaruh karakteristik organisasi terhadap motivasi kerja karyawan?
- 3) Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan?
- 4) Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 5) Bagaimana pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 6) Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 7) Bagaimana pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 8) Bagaimana pengaruh karakteristik individu melalui motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 9) Bagaimana pengaruh karakteristik organisasi melalui motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan ?
- 10) Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan melalui motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ?

TELAAH PUSTAKA

Motivasi Kerja

Teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori ERG atau *Alderfer's Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory*. Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang ahli dari Yale University. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori hirarki kebutuhan Maslow. Alderfer mengemukakan dalam Mangkunegara (2009), bahwa ada 3 kelompok kebutuhan utama yaitu:

- 1) Kebutuhan akan eksistensi (*Existence Needs*). Kebutuhan yang mencakup semua tipe keinginan – keinginan fisik atau fisiologis dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, tempat berlindung pakaian, bernafas, gaji, dan keamanan kondisi kerja. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka seorang individu akan termotivasi untuk bekerja keras.

- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness Needs*). Merupakan kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi di lingkungan kerja. Menurut Thoha (2008), menjelaskan bahwa “kebutuhan berhubungan adalah suatu kebutuhan untuk menjalin hubungan sesamanya dan melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain.” Pada dasarnya interaksi sosial tidak terlepas dari perilaku manusia sebagai makhluk sosial, dimana manusia tidak dapat bertahan sendiri tanpa bantuan orang lain.
- 3) Kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth Needs*) Kebutuhan untuk tumbuh, mengembangkan, dan meningkatkan kemampuan – kemampuan serta kecakapan individu karyawan hingga mencapai potensi atau hasil kerja secara maksimal. Menurut Thoha (2008), bahwa “Kebutuhan untuk berkembang adalah suatu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinstik dari seseorang untuk mengembangkan dirinya, hubungan ini seiring dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri Maslow”. Dengan kebutuhan tersebut seorang individu akan termotivasi untuk mengembangkan diri semakin lebih baik lagi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2006). Menurut Handoko (2007). kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mewakili perasaan negatif dan positif dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, yaitu suatu perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaannya (Aziri, 2011). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah ganjaran yang pantas (imbalan finansial dan promosi), kondisi kerja yang mendukung (lingkungan kerja fisik, fasilitas dan peralatan), rekan sekerja yang mendukung dan kesesuaian pribadi pada pekerjaan (Robbins, 2008). Dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja diantaranya :

- a. Terhadap Produktivitas Kerja
- b. Terhadap Kemangkiran Dan Keluarnya Tenaga Kerja
- c. Terhadap Kesehatan

Karakteristik Individu

Setiap usaha untuk mengetahui mengapa orang berperilaku seperti yang dilakukannya dalam organisasi, memerlukan pemahaman tentang perbedaan individu. Manajer memerlukan waktu untuk mengambil keputusan tentang kecocokan antara individu, tugas pekerjaan, dan efektivitas. Pengambilan keputusan tentang siapa akan melaksanakan tugas apa dengan cara tertentu tanpa mengetahui perilaku dapat menimbulkan persoalan jangka panjang yang tak dapat diubah lagi (Gibson, dkk, 1995 Dalam Mutmainah 2010). Menurut Stephen P. Robbins (2006), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi

Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi adalah perilaku dan tingkah laku suatu badan/institusi terhadap kondisi yang ada diluar institusi itu maupun didalam institusi itu sendiri, artinya dalam dunia bisnisnya selalu fokus kepada pelanggannya yang bukan hanya dari luar perusahaan itu tapi juga orang-orang di dalam perusahaan yang merupakan aset perusahaan itu sendiri. (Maksudnya Masih jarang sebuah institusi itu menganggap karyawannya berpotensi untuk jadi aset dan akhirnya kurang mendapat perhatian dari perusahaan itu sendiri), jadi semua mengarah kepada mutu yg ditentukan oleh 2 hal seperti yg tertulis sebelumnya.

Karakteristik organisasi yang sehat adalah karakteristik organisasi yang meliputi struktur wewenang (kekuasaan), system nilai, norma, sistem imbalan dan sanksi beroperasi dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi, serta beberapa standar untuk mengetahui karakteristik organisasi yaitu dengan memperhatikan produktivitas, semangat kerja, komitmen, dan tingkat kepercayaan (Mas'ud 2004). Menurut Mas'ud (2004) karakteristik organisasi dikatakan baik bila para anggotanya memiliki martabat, mempunyai kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, lingkungan organisasi yang baik, keadilan dalam pemberian imbalan, serta dilakukan proses pembelajaran melalui rotasi jabatan, *on the job learning*.

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik (Robbins dan Judge, 2007). Pendekatan karakteristik pekerjaan merupakan tindak lanjut dari proses rancangan pekerjaan. Model karakteristik pekerjaan ini berupaya untuk menjelaskan situasi dan merancang pekerjaan efektif bagi individu dengan menggunakan pendekatan contingency (Kreitner dan Kinicki, 2005). Dalam istilah umum, dimensi inti pekerjaan adakah karakteristik umum yang ditemukan pada berbagai tingkatan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (Ferdinand, 2016). Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis.

Sumber Data

Sumber data yang diperoleh berupa data yang dikumpulkan dari angket atau kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan / pernyataan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon atas pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert.

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan program statistik, yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 24.0. Tujuannya adalah untuk mengetahui dan menetapkan apakah hipotesis akan diterima

atau ditolak pada tingkat kesalahan yang ditetapkan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sugiyono (2016) menyatakan penelitian yang reliabel adalah bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai random error (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusikan secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode antara lain yaitu dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

Uji Multikolinearitas dengan dasar pengambilan keputusan dimana jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dapat menggunakan model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Y_1 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_4$ = Koefisien Regresi

X_1, X_2, X_3, Y_1 = Variabel Independen

e = *error term* (tingkat kesalahan penduga dalam penelitian)

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan angka dalam R^2 (*R Square*) yang akan diubah kedalam bentuk persen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Sedangkan nilai determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*. Jika nilai R^2 adalah kecil berarti variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel-variabel independen.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Uji Sobel Test

Uji sobel test digunakan untuk mengetahui hasil mediasi antar variabel dependen dengan variabel independen. Variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating yang fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali,

2013). Uji sobel test dalam penelitian ini menggunakan *calculation for the sobel test* dengan analisis jika nilai dari *p-value* < taraf signifikansi 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mampu menjadi variabel intervening.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Melalui tabel nilai-nilai *r* kritis *product moment* dengan taraf signifikansi 5% dan $N = 50$ diperoleh nilai *r* tabel yaitu 0,279. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Karakteristik Individu	X1.1	0.615	0,279	Valid
	X1.2	0.619	0,279	Valid
	X1.3	0.644	0,279	Valid
	X1.4	0.542	0,279	Valid
	X1.5	0.702	0,279	Valid
Karakteristik Organisasi	X2.1	0.566	0,279	Valid
	X2.2	0.333	0,279	Valid
	X2.3	0.492	0,279	Valid
	X2.4	0.299	0,279	Valid
	X2.5	0.586	0,279	Valid
Karakteristik Pekerjaan	X3.1	0.899	0,279	Valid
	X3.2	0.815	0,279	Valid
	X3.3	0.877	0,279	Valid
	X3.4	0.439	0,279	Valid
	X3.5	0.858	0,279	Valid
Motivasi Kerja	Y1.1	0.696	0,279	Valid
	Y1.2	0.470	0,279	Valid
	Y1.3	0.790	0,279	Valid
	Y1.4	0.763	0,279	Valid
	Y1.5	0.667	0,279	Valid
Kepuasan Kerja	Y2.1	0.899	0,279	Valid
	Y2.2	0.824	0,279	Valid
	Y2.3	0.888	0,279	Valid
	Y2.4	0.289	0,279	Valid
	Y2.5	0.846	0,279	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen karakteristik individu sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Individu

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.601	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa karakteristik individu diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,601. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen karakteristik organisasi sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.296	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen karakteristik organisasi diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,296. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut rendah.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen karakteristik pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Pekerjaan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen karakteristik pekerjaan diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,853. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut sangat tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.663	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen motivasi kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,663. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,833. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013),

maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut sangat tinggi.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas data yaitu jika Signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data residual berdistribusi normal dan jika Signifikansi (Asymp.sig) < 0,05 maka data residual tidak berdistribusikan normal. Pada output dapat diketahui bahwa nilai test statistik 0,107 dengan data residual nilai Asymp.sig (2-tailed) taraf signifikansi sebesar 0,200 yang berarti > 0,05 yang artinya data berdistribusi normal. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56568615
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.066
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Uji Multikolinearitas

Untuk dapat mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai Tolerance. Dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
karakteristik individu	.687	1.456
karakteristik organisasi	.688	1.454
karakteristik pekerjaan	.656	1.524
motivasi kerja	.647	1.547
a. Dependent Variable: kepuasan kerja		

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Nilai Tolerance dari ketiga variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas diantaranya dengan cara menggunakan Uji Glejser.

Tabel 9 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.003	.579		1.733	.090
karakteristik individu	-.026	.029	-.137	-.918	.364
karakteristik organisasi	.002	.029	.008	.053	.958
karakteristik pekerjaan	-.059	.016	-.570	-3.725	.051
motivasi kerja	.045	.024	.295	1.913	.062

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi semua variabel independen lebih dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10 Hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.144	3.447		2.073	.044
karakteristik individu	.351	.173	.281	2.025	.048
karakteristik organisasi	.466	.169	.365	2.757	.008
karakteristik pekerjaan	.292	.088	.435	3.311	.002

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

a. Konstanta (α) sebesar = 7,144

Apabila karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan sama dengan 0 atau ditiadakan, maka motivasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 7,144 persen.

b. Nilai $b_1 = 0,351$

Variabel karakteristik individu mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel karakteristik individu, maka motivasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 35,1 persen dengan asumsi variabel karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan adalah konstan.

c. Nilai $b_2 = 0,466$

Variabel karakteristik organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel karakteristik organisasi, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 46,6 persen dengan asumsi variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan adalah konstan.

d. Nilai $b_3 = 0,292$

Variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel karakteristik pekerjaan, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 29,2 persen dengan asumsi variabel karakteristik individu dan karakteristik organisasi adalah konstan.

e. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y_1 = 7,144 + 0,351X_1 + 0,466X_2 + 0,292X_3 + e$$

Tabel 11 Hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.912	.813		1.121	.268
karakteristik individu	.730	.236	.407	3.088	.003
karakteristik organisasi	.445	.256	.243	2.738	.009
karakteristik pekerjaan	.953	.018	.991	52.362	.000
motivasi kerja	.731	.178	.510	4.107	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

- a. Konstanta (α) sebesar = 0,912
Apabila karakteristik individu, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja sama dengan 0 atau ditiadakan, maka motivasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 91,2 persen.
- b. Nilai $b_1 = 0,730$
Variabel karakteristik individu mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel karakteristik individu, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 73,0 persen dengan asumsi variabel karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja adalah konstan.
- c. Nilai $b_2 = 0,445$
Variabel karakteristik organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel karakteristik organisasi, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 44,5 persen dengan asumsi variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja adalah konstan.
- d. Nilai $b_3 = 0,953$
Variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel karakteristik pekerjaan, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 95,3 persen dengan asumsi variabel karakteristik individu, karakteristik organisasi dan motivasi kerja adalah konstan.
- e. Nilai $b_4 = 0,731$
Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel motivasi kerja, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 73,1 persen dengan asumsi variabel karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan adalah konstan.
- f. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :
$$Y_2 = 0,912 + 0,730X_1 + 0,445X_2 + 0,953X_3 + 0,731Y_1 + e$$

4. Uji Kelayakan Model

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri – sendiri), maka digunakan uji t. Rumus $t_{\text{tabel}} = \text{jumlah responden} - 2 = 50 - 2 = 48$, ditemukan nilai $t_{\text{tabel}} 1,67722$.

Tabel 12 Hasil Uji t Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.073	.044
karakteristik individu	2.025	.048
karakteristik organisasi	2.757	.008
karakteristik pekerjaan	3.311	.002

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh:

1. Variabel karakteristik individu (X1)
Analisis :
Variabel karakteristik individu memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,025 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,048, karena nilai $t_{\text{hitung}} 2,025 > t_{\text{tabel}} 1,67722$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,048 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya karakteristik individu (X1) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y1).
2. Variabel karakteristik organisasi (X2)
Analisis :
Variabel karakteristik organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,757 dan signifikansi sebesar 0,008, karena nilai $t_{\text{hitung}} 2,757 > t_{\text{tabel}} 1,67722$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,008 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya karakteristik organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y1).
3. Variabel karakteristik pekerjaan (X3)
Analisis :
Variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,311 dan signifikansi sebesar 0,002, karena nilai $t_{\text{hitung}} 3,311 > t_{\text{tabel}} 1,67722$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan

bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya karakteristik pekerjaan (X3) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y1).

Tabel 13 Hasil Uji t Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.121	.268
	karakteristik individu	3.088	.003
	karakteristik organisasi	2.738	.009
	karakteristik pekerjaan	52.362	.000
	motivasi kerja	4.107	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Variabel karakteristik individu (X1)
Variabel karakteristik individu memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,088 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, karena nilai t_{hitung} 3,088 > t_{tabel} 1,67722 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,003 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya karakteristik individu (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y2).
2. Variabel karakteristik organisasi (X2)
Variabel karakteristik organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,738 dan signifikansi sebesar 0,009, karena nilai t_{hitung} 2,738 > t_{tabel} 1,67722 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,009 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya karakteristik organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y2).
3. Variabel karakteristik pekerjaan (X3)
Variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 52,362 dan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t_{hitung} 52,362 > t_{tabel} 1,67722 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,002 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya karakteristik pekerjaan (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y2).
4. Variabel motivasi kerja (Y1)

Variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,107 dan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t_{hitung} 4,107 > t_{tabel} 1,67722 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya motivasi kerja (Y1) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y2).

Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis R^2 (R Square) atau koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat.

Tabel 14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2 (Adjusted R Square) Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.353	.311	2.67343

a. Predictors: (Constant), karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, karakteristik individu

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R^2 (Adjusted R Square) 0,311 yang berarti pengaruh dari variabel independen karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap variabel motivasi kerja sebesar 31,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2 (Adjusted R Square) Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 ^a	.984	.983	.60339

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, karakteristik individu, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

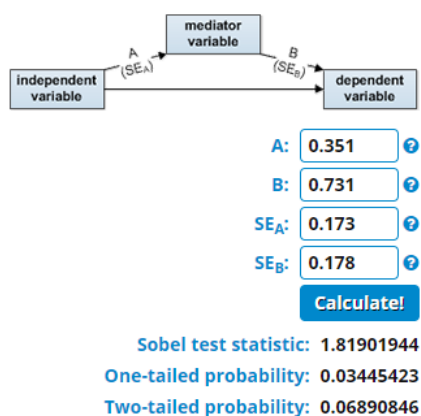
Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R^2 (Adjusted

R Square) 0,983 yang berarti pengaruh dari variabel independen karakteristik individu, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 98,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Sobel

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Untuk lebih mudahnya menghitung nilai z dari sobel test dapat memanfaatkan online kalkulator di : www.danielsoper.com

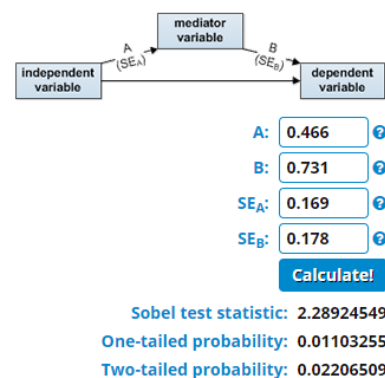
Gambar 1 Hasil Uji Sobel Pengaruh Motivasi Kerja Memediasi Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja



Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 0,068, karena nilai z yang diperoleh sebesar $0,068 < 1.96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa motivasi tidak mampu memediasi hubungan pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.

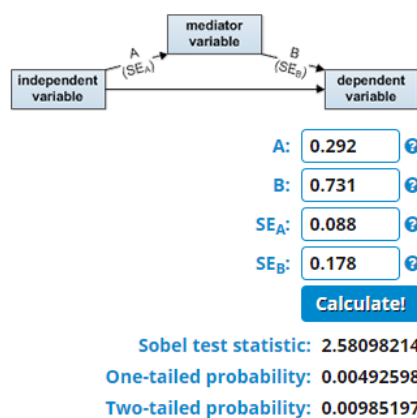
Gambar 2 Hasil Uji Sobel Pengaruh Motivasi Kerja Memediasi Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja



Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 0,022, karena nilai z yang diperoleh sebesar $0,022 < 1.96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa motivasi tidak mampu memediasi hubungan pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja.

Gambar 3 Hasil Uji Sobel Pengaruh Motivasi Kerja Memediasi Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja



Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 0,0098, karena nilai z yang diperoleh sebesar $0,0098 < 1.96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa motivasi tidak mampu memediasi hubungan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan

dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Disaat karyawan merasa memiliki kemampuan dan minat yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalani, sikap yang baik saat bekerja, dan memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi maka akan semakin menciptakan motivasi kerja yang tinggi untuk bekerja secara optimal. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Stoner (1986), menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yang meliputi perbedaan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi pekerjaan.
2. Variabel karakteristik organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Karakteristik Organisasi menurut Robbins adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, karakteristik organisasi penting dijadikan sebagai variabel kebijaksanaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Untuk memacu peningkatan kinerja karyawan,
3. Variabel karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Karakteristik pekerjaan atau *job characteristic* adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggungjawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Kiranya, pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak seperti itu.
4. Variabel karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik karakteristik individu dalam melaksanakan pekerjaan berakibat pada semakin baik rasa kepuasan karyawan pada pekerjaan. Karakteristik situasi kerja sebagai faktor yang ada dalam lingkungan kerja seseorang sebagai karyawan.
5. Variabel karakteristik organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik organisasi diantaranya meliputi imbalan, kepemimpinan, struktur organisasi. Dalam hal ini karakteristik organisasi yang ada dalam perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selama hak dan kewajiban karyawan diberikan sesuai dengan kesepakatan organisasi perusahaan maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.
6. Variabel karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan merupakan factor penting dalam menentukan kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan dapat menentukan karyawan termotivasi atau tidak, sehingga jika karyawan termotivasi maka kepuasan kerja akan meningkat. Karakteristik pekerjaan sangat tergantung dari perancangan pekerjaan (*job design*) karena dalam perancangan diperlukan atribut khusus yang kemudian disebut dengan karakteristik pekerjaan.
7. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang ada pada karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi dalam perusahaan, hal ini dikarenakan adanya pemenuhan kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan yang diberikan dengan baik oleh perusahaan. Bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya.
8. Variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 0,068, karena nilai z yang diperoleh sebesar $0,068 < 1.96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa motivasi tidak mampu memediasi hubungan pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.

9. Variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 0,022, karena nilai z yang diperoleh sebesar $0,022 < 1.96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa motivasi tidak mampu memediasi hubungan pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja.
10. Variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 0,0098, karena nilai z yang diperoleh sebesar $0,0098 < 1.96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa motivasi tidak mampu memediasi hubungan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti melalui penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan
Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan perkembangan kapasitas sumber daya manusianya dengan meningkatkan kualitas dari segi *soft skill* maupun *hard skill*-nya. Sumber daya manusia yang unggul akan mampu menjadikan Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah di Kota Semarang lebih baik. Selain itu sumber daya manusia yang unggul dapat lebih bertanggung jawab secara profesional dan meningkatkan kemampuan teknisnya.
2. Bagi investor dan calon investor
Dapat lebih memanfaatkan *system* informasi yang ada untuk menjadi dasar pertimbangan dalam menginvestasikan modalnya dan sebagai alat penilaian untuk mengukur kinerja perusahaan dimasa yang akan datang.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya lebih banyak menggunakan variabel independen yang akan dipakai dalam penelitian yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Menggunakan variabel intervening lainnya dan memperluas sampel perusahaan untuk mengetahui sektor mana yang

memiliki kondisi yang lebih baik dan membuat indikator pertanyaan yang lebih variatif agar diperoleh hasil yang lebih baik dan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Arief Subyantoro. (2009). " Karakteristik Individu, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kabupaten Sleman)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.11, No. 1, hal 11-19.
- Ashar Sunyoto Munandar, 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta
- Atmosudirjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Aziri, B. 2011. Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice* Vol 3, 77-86.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Jakarta
- Gibson, James. L., et al. 2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Ke-5. Jakarta. Erlangga.
- Gunastri, Ni Made. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Forum Manajemen*. *Jurnal Manajemen* Vol 7. No 1.
- Gustisyah, Raika, 2009, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan, Universitas Sumatera

Utara Medan, Tesis tidak
Dipublikasikan

- Hantoko, 2009, Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Banyudono Kabupaten Boyolali, Universitas Sebelas Maret Surakarta, Tesis tidak Dipublikasikan.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mas'ud, Fuad, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional, konsep dan Aplikasi*, Semarang : BP Undip
- Mutmainah, Siti dan Rizky Mulia. Pengaruh Karakteristik Corporate governance Terhadap luas pengungkapan Corporate Social Responsibility. *Jurnal Wahana Akuntansi* Vol. 4 (1): 76. 2009.
- Notoatmojo, Soekijo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Terjemahan Diana Angelica, dkk. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sangadji , Etta Mamang & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian–Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta, AND Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Cetakan ke-20. Bandung: Alfabeta
- T. Hani Handoko. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. (2008). *Perilaku organisasi: konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Veitzal, Rivai. (2010). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta.