

EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, ORGANIZATIONAL CHARACTERISTICS, AND JOB CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION (Empirical Study at the Semarang City Government Environment Service)

Rifky Asna Praditya¹⁾Leonardo Budi H,SE.MM²⁾Adji Seputra,SE.MM³⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pndanaran

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pribadi, organisasi dan tempat kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (Studi Kasus Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang). Populasi kajian ini adalah lebih dari 65 orang pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang, dan teknik pengambilan sampelnya adalah sampel jenuh (sensus), karena seluruh anggota populasi dijadikan subjek survei. Keluaran SPSS menunjukkan bahwa parameter individu dapat memiliki dampak positif yang besar terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,319 (positif) dengan nilai signifikansi 0,003° F. Tabel 3.15 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000<0. Jika 0,05, H4 diterima.

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

ABSTRACT

This study aims to identify the impact of personal, organizational and workplace characteristics on employee job satisfaction (Case Study of Semarang Municipal Environmental Service). The population for this review is employees of the Environmental Services Office of the Semarang Municipal Government, numbering more than 65 of her. The sampling technique is a saturated sample (census) because all members of the population are used as the study object. SPSS output shows that individual parameters can have a large positive impact on job satisfaction. This is indicated by a regression coefficient value of 0.319 (positive) with a significance value of 0.003° F. Table 3.15 and a significance value (Sig.) of 0.000 < 0.319 (positive). If 0.05, H4 is accepted.

Keywords: Individual Characteristics, Organizational Characteristics, Job Characteristics, and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Kemajuan berkembang, permintaan akan administrasi yang berkualitas semakin berkembang dengan hadirnya koperasi spesialis. Eksekusi benar-benar mencakup menyelesaikan itu. Sementara itu, administrasi publik adalah jenis administrasi yang diselesaikan otoritatif melalui menyelesaikan elemen persiapan (mengatur), memilah (menempatkan bersama), perencanaan fakultas atau (staffing), kursus dan inisiatif (menggerakkan). dan pengawasan (controlling) sebagaimana ditunjukkan oleh (Dharma, 2005).

SDM adalah sumber daya utama bagi keselarasan bisnis organisasi saat ini dan di kemudian hari. Tujuan organisasi akan tercapai jika pekerja dalam organisasi memberikan pelaksanaan yang baik dan berhasil bagi organisasi. Aset manusia dewan dianggap sebagai masalah di seluruh dunia dan penting untuk keseriusan di bidang globalisasi. Terbukti bahwa semua persoalan yang muncul dalam pergantian peristiwa dan persaingan keuntungan publik dan bisnis yang muncul berasal dari rakyat dan harus diawasi dan diselesaikan oleh rakyat sendiri. Dengan cara ini, muncul ide penting yang dianggap sebagai jalan menuju kebesaran di bidang SDM, khususnya melalui pria ideal yang memang sangat beruntung. Salah satu latihan utama dalam organisasi, di mana aset manusia para eksekutif adalah gerakan untuk mendapatkan individu yang sempurna, seperti atribut individu. Ini menyiratkan bahwa semua dan setiap organisasi harus memiliki pilihan untuk membuat rasa aman dan kepuasan di tempat kerja (Nature of work life) di tempat kerja mereka sehingga SDM di tempat kerja menjadi serius.

Bantuan Alam merupakan komponen pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Iklim yang dipimpin oleh seorang Kepala Tata Usaha. Atasan Bantuan Ekologis berada di bawah dan mampu kepada Pejabat melalui Sekretaris Wilayah. Untuk Kota Semarang berada di bawah dan bergantung kepada ketua. Delegasi yang dipercayakan organisasi untuk melayani lingkungan rencana permainan tempat dan tempat kerja pengelolaan sampah, memperluas latihan dan dukungan untuk sistem dan kantor sampah, memadukan pendekatan pengelolaan sampah, membersihkan dan memindahkan sampah, mengikuti TPA Jatibarang, mendukung TPS (Destinasi Pembuangan Sampah), pembenahan kantor dan struktur TPA Jatibarang, dukungan IPLT, pembangunan TPS (Tempat Pembuangan Sampah), dan pengorganisasian sampah yang kuat di wilayah Kota Semarang. Bantuan Ekologi sendiri memiliki kapasitas. Untuk melakukan tugas-tugas urusan pemerintahan di bidang alam seperti halnya tugas-tugas bantuan yang diberikan kepada daerah, Pusdiklat memiliki kapasitas yang berbeda-beda. Selain itu, dalam perencanaan strategi di bidang ekologi, melakukan pendekatan di bidang alam, melakukan pengkajian dan pengumuman di bidang alam, pelaksanaan organisasi Climate Administration, dan pembudayaan UPT dan Silaturahmi Utilitarian Bantuan Ekologis.

SDM adalah sumber daya atau sumber daya yang paling signifikan dan paling signifikan yang dimiliki oleh suatu asosiasi atau organisasi, dengan alasan bahwa pencapaian asosiasi tersebut ditentukan oleh komponen manusia. Kekhasan pengangguran, pemotongan, pameran dan pameran merupakan persoalan kondisi kerja di Indonesia yang hingga kini masih meluap. Pendakian kekhasan ini

merupakan akibat kekecewaan terhadap tokoh yang berbeda, misalnya kesalahan pengaturan remunerasi, upah, keuntungan, dan ketidaksesuaian teknik kerja dengan pendekatan organisasi. Salah satu isu yang dilirik oleh banyak organisasi adalah bagaimana menyikapi sifat pemenuhan jabatan dengan aset yang ada, khususnya SDM yang merupakan sumber daya terpenting bagi organisasi. Bantuan Ekologis Pemda Semarang bukanlah hal yang istimewa.

Perwakilan sebagai SDM harus memiliki kualitas yang hebat. Sifat SDM tersebut dapat ditunjukkan dengan informasi, kemampuan dan kapasitas perwakilan dalam menghasilkan kualitas kerja yang cakap dalam membangun kerjasama di dalam asosiasi. Organisasi mengantisipasi bahwa setiap karyawan harus memiliki tingkat pemenuhan pekerjaan yang signifikan, karena pemenuhan pekerjaan akan sangat mempengaruhi organisasi.

Pemenuhan pekerjaan adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Kecenderungan itu bisa berupa kepuasan dan kekecewaan. Seperti yang ditunjukkan oleh Robbins dan Judge, pemenuhan pekerjaan adalah kecenderungan baik di sekitar pekerjaan seseorang yang merupakan konsekuensi dari penilaian atribut. Pemenuhan pekerjaan adalah kecenderungan yang dimiliki perwakilan tentang kondisi lingkungan kerja mereka saat ini. Perasaan pemenuhan pekerjaan sangat mempengaruhi perwakilan dalam menyelesaikan kewajiban mereka dalam organisasi. Salah satu penelitian yang cukup banyak dilakukan, namun masih signifikan bagi suatu organisasi adalah penelitian tentang pemenuhan pekerjaan pekerja. Rendahnya pemenuhan jabatan representatif merupakan salah satu indikasi yang dapat merugikan kondisi dalam suatu organisasi. Sebagai aturan, pemenuhan pekerjaan perwakilan rendah biasanya dilihat dari sudut yang berbeda. Jenis-jenis kehilangan semangat kerja adalah sebagai berikut: memanfaatkan waktu kerja untuk kepentingan individu, memperluas waktu istirahat, muncul setelah waktu yang diharapkan, membolos, dan keluar dari pekerjaan.

Dengan asumsi seseorang puas dengan pekerjaannya, individu itu senang dengan pekerjaannya. Komponen yang paling dibutuhkan dalam ranah kerja adalah penataan atribut. Hal ini karena susunan atribut adalah otak yang didalamnya terdapat seluruh proyek yang dibingkai dari pertemuan-pertemuan hidup (pekerja) adalah pionir dari segalanya. Program ini kemudian, pada saat itu, membingkai kerangka keyakinan yang pada akhirnya dapat membentuk contoh penalarannya yang dapat memengaruhi perilakunya.

Atribut individu adalah bahwa setiap orang memiliki berbagai perspektif, tujuan, kebutuhan dan kapasitas satu sama lain. Perbedaan ini akan diperluas dalam ranah pekerjaan, yang akan membuat pemenuhan satu sama lain, meskipun mereka bekerja di tempat yang sama. Atribut individu menggabungkan kapasitas, kualitas, mentalitas, dan minat. Seperti yang ditunjukkan oleh Robbins Orang yang merencanakan dan mengarahkan asosiasi, atribut individu tercermin dalam kemampuan, usia, orientasi seksual, status perkawinan, periode administrasi yang lama, warisan, iklim sosial, pengalaman, dan kualitas. Irawan menjelaskan dalam eksplorasinya, atribut individu adalah minat, di mana mentalitas membuat individu senang dengan item atau pemikiran tertentu. Minat sangat mempengaruhi pencapaian pemenuhan jabatan. Kualitas individu harus cukup menonjol

untuk diperhatikan dari organisasi. Peningkatan ini harus dimungkinkan dengan peningkatan profesi untuk memberikan efek positif pada pemenuhan pekerjaan yang representatif. Sepanjang garis ini, cenderung disimpulkan bahwa kualitas tunggal adalah merek dagang atau karakter atau karakter yang biasa dari seorang individu. Atribut beruntung atau tidak beruntung dari setiap individu bergantung pada bagaimana individu menerapkannya dalam hidupnya.

Faktor-faktor berbeda yang juga mempengaruhi pemenuhan pekerjaan representatif adalah kualitas otoritatif dan atribut pekerjaan yang merupakan gagasan penugasan yang mencakup kewajiban, tugas yang berbeda, dan tingkat pemenuhan yang diperoleh dari pekerjaan yang sebenarnya. Kualitas hierarkis adalah contoh kecurigaan penting yang masih mengudara atau diciptakan oleh sekelompok individu ketika mereka menemukan cara untuk menangani masalah transformasi luar dan koordinasi ke dalam, yang telah berfungsi dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada individu baru sebagai cara berpikir yang benar, melihat, merasakan, dan mengatasi masalah. Sesuai Robbins dan Judge (2013), kualitas sebuah asosiasi adalah sebagai berikut: "Budaya hierarkis menyinggung pengaturan signifikansi bersama yang dipegang oleh individu yang mengakui asosiasi dari asosiasi yang berbeda." Definisi di atas dapat diuraikan bahwa atribut otoritatif adalah kerangka kepentingan bersama yang dimiliki oleh individu yang mengakui asosiasi dari asosiasi yang berbeda.

Untuk sementara, Luthans menjelaskan bahwa atribut pekerjaan seperti memberikan kebebasan untuk memanfaatkan kapasitas dan kemampuan mereka, kesempatan, dan masukan membuat perwakilan lebih menyukai pekerjaan mereka dan tidak menyebabkan kelelahan. Kualitas pekerjaan adalah gagasan tentang usaha yang mencakup kewajiban, jenis tugas dan tingkat pemenuhan yang didapat dari pekerjaan yang sebenarnya. Pekerjaan yang secara karakteristik memuaskan dan lebih mendorong bagi sebagian besar orang daripada pekerjaan yang tidak dapat diterima. Marek dan Jakub dalam eksplorasi mereka menunjukkan bahwa masalah dengan kualitas kerja akan memicu kekecewaan pekerjaan yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan kesalahan di tempat kerja. Anja mencirikan kekecewaan kerja pekerja sebagai penipisan mental. Kelelahan mental ini memiliki kualitas yang menyertainya: kehilangan minat dalam pekerjaan, semangat berkurang, kekecewaan di tempat kerja dan penurunan keinginan untuk mencapai tujuan. Gonul dan Gokce menambahkan bahwa kekecewaan kerja disebabkan oleh pekerjaan yang berlebihan dan komparatif, sehingga menyebabkan berkurangnya minat perwakilan dan energi kerja. Beberapa hasil penelitian terdahulu menduga bahwa tidak adanya kesungguhan perwakilan dalam bekerja merupakan pertanda adanya masalah kualitas pekerjaan yang menyebabkan berkurangnya kebermanfaatan kerja, kekecewaan kerja, tidak adanya inspirasi, hilangnya semangat kerja (burnout).

Dimas dan Hermin melihat bahwa model atribut kerja adalah cara untuk menangani peningkatan kerja. Jadi cenderung disimpulkan bahwa kualitas kerja adalah gagasan tentang kewajiban perwakilan dan menggabungkan jumlah kewajiban, bermacam-macam tugas dan tingkat pemenuhan yang diperoleh dari atribut pekerjaan yang sebenarnya. Keanehan yang terkait dengan pemenuhan pekerjaan sering

ditemukan di organisasi atau kantor yang ditempati oleh administrasi dan industri. Salah satunya adalah Bantuan Ekologis Pemda Semarang, yang merupakan organisasi yang seluruh pergerakannya sangat bergantung pada manusia. Latihan Bantuan Ekologis menggabungkan latihan pusat, khususnya pengumpulan, penanganan, pengangkutan dan pengangkutan, yang berlaku untuk tiga organisasi pusatnya, baik korespondensi, koordinasi, dan administrasi moneter. Sampai saat ini, keempat senam pusat ini umumnya masih mengandalkan otak besar dan tenaga manusia. Berdasarkan tinjauan pendahuluan, analisis menemukan beberapa masalah pada Bantuan Ekologis Pemda Semarang yang menunjukkan bahwa pekerja belum sepenuhnya merasakan pemenuhan pekerjaan. Misalnya, perwakilan merasa pekerjaan yang mereka lakukan membosankan sehingga menimbulkan kelelahan. Setiap pekerja memiliki banyak tanggung jawab yang membuat perwakilan lelah. Pekerjaan yang diselesaikan membutuhkan tingkat ketelitian yang serius. Slip-up terkecil dapat memicu hal-hal yang memalukan. Sehingga dalam melakukan pekerjaannya, perwakilan perlu berbicara satu sama lain. Korespondensi dengan rekan kerja harus ditingkatkan. Model untuk menilai pelaksanaan perwakilan tidak disampaikan dengan jelas, membawa pengenalan yang buruk dari pekerja. Masalah lainnya adalah bahwa kontras tunggal juga mempengaruhi kepuasan kerja. Setiap individu memiliki kebutuhan yang tidak terbatas sementara persyaratan ini tidak dapat dipenuhi di tempat kerja. Pandangan perwakilan terhadap tidak terpenuhinya kebutuhan bantuan pemerintah menyebabkan perwakilan kurang senang dengan pekerjaannya. Kualitas pekerjaan yang tidak menyenangkan dan atribut individu yang khas dapat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan pekerja. Bantuan Alam Pemerintah Daerah Semarang yang beralamat di Jl. Tapak Raya, Tugurejo, Kec. Tugu, Kota Semarang, Focal Java 50151 adalah salah satu kantor yang mengalami masalah ini.

TINJAUAN TEORITIS

A. Two Factor Theory

Standar Hipotesis ini adalah bahwa kepuasan kerja dan frustrasi adalah dua hal yang unik, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kekecewaan pekerjaan secara positif bukan faktor yang tak henti-hentinya (Herzberg, 1966). Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg melalui hasil penilaiannya dengan mengelompokkan kondisi-kondisi yang mempengaruhi mentalitas individu terhadap karyanya menjadi dua kelompok, untuk lebih jelasnya:

a. Satisfiers bundle, khususnya kondisi yang ditunjukkan sebagai alasan kepuasan kerja yang terdiri dari komitmen, prestasi, penghargaan, kemajuan, dan kerja yang sungguh-sungguh. Kehadiran komponen ini akan mendukung kepuasan, namun ketidakhadirannya umumnya tidak menimbulkan kekecewaan.

b. Kumpulan kekecewaan adalah hal-hal yang menjadi sumber frustrasi, yang terdiri dari kondisi kerja, kompensasi, pimpinan, rekan kerja, tindakan administratif, dan keamanan. Yang menarik dari spekulasi ini terletak pada pemikiran mendasar tentang pemisahan kepuasan posisi dan kekecewaan pekerjaan, karena dianggap dipertanyakan. Penilaian Plants-drove (1967) terhadap 155 delegasi dari dua kantor modern yang signifikan di Australia, di mana contohnya terdiri dari berbagai usia,

kepribadian, tempat tinggal, dan jenis pekerjaan. Hasil 100% mendukung spekulasi dua faktor (As'ad, 1995)

B. Kepuasan Kerja Karyawan

Pemenuhan pekerjaan mengatasi sentimen negatif dan baik dari kesan perwakilan dari pekerjaan yang mereka hadapi, khususnya sensasi pencapaian dan pencapaian dalam pekerjaan mereka (Aziri, 2011). Komponen yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan adalah hadiah yang sesuai (hadiah uang dan kemajuan), kondisi kerja yang stabil (tempat kerja yang sebenarnya, kantor dan perangkat keras), rekan kerja yang kuat dan individu yang cocok untuk bekerja (Robbins, 2008).

C. Karakteristik Individu

Setiap upaya untuk menemukan mengapa individu bertindak dengan cara yang mereka lakukan dalam asosiasi membutuhkan pemahaman tentang perbedaan individu. Administrator perlu waktu untuk menentukan pilihan tentang kecocokan antara orang-orang, tugas kerja, dan kelangsungan hidup. Menentukan pilihan mengenai siapa yang akan menyelesaikan usaha apa dengan tujuan tertentu dalam pikiran tanpa menyadari tindakan tersebut dapat memicu masalah.

D. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi adalah perilaku dan tingkah laku suatu organisasi/bentukan terhadap kondisi yang ada di luar yayasan atau di dalam organisasi yang sebenarnya, mengandung pengertian bahwa dalam dunia bisnis umumnya berpusat pada kliennya yang berasal dari luar organisasi maupun individu di dalam organisasi yang sumber daya organisasi sendiri. (Ini berarti bahwa masih jarang bagi sebuah organisasi untuk percaya bahwa pekerjaannya berpotensi menjadi sumber daya dan akhirnya cukup menonjol untuk diperhatikan dari organisasi yang sebenarnya), jadi semuanya mendorong kualitas yang ditentukan oleh 2 hal yang baru saja disusun.

E. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah cara untuk menghadapi rencana kerja yang menunjukkan bagaimana pekerjaan digambarkan dalam lima pusat pengukuran, khususnya variasi kemampuan, karakter tugas, signifikansi tugas, kemandirian dan masukan (Robbins dan Judge, 2007). Pendekatan atribut kerja merupakan pengembangan dari ukuran konfigurasi kerja. Model atribut kerja ini terlihat untuk memperjelas keadaan dan merencanakan posisi yang kuat bagi orang-orang yang menggunakan pendekatan kemungkinan (Kreitner dan Kinicki, 2005). Dalam istilah sehari-hari, elemen pusat dari pekerjaan adalah kualitas keseluruhan yang dijamin pada tingkat posisi yang berbeda.

METODE PENELITIAN

A. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam tinjauan ini adalah pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kota Semarang yang sebanyak 65 orang. Sampel dalam ulasan ini adalah seluruh penduduk di Bantuan Alam Pemda Semarang ke atas 65 orang. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014), strategi pemeriksaan terendam adalah metode pemeriksaan jika semua individu dari populasi saat ini digunakan sebagai tes. Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kota Semarang Jl. Tapak Raya, Tugurejo, Kec. Tugu, Kota Semarang, Jawa Tengah 50151. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan pada Bulan Januari-September 2021.

METODE ANALISIS DATA

Adapun metode analisis data menggunakan analisa kuantitatif dengan SPSS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa validitas merupakan aktivitas yg menerangkan taraf atau keaslian suatu instrumen. Instrumen yg relatif akbar mempunyai otentisitas yg tinggi, & kebalikannya instrumen yg membutuhkan otentisitas mempunyai otentisitas yg rendah. Selain itu, output rhitung menonjol & rtabel berdasarkan signifikansi 5%. Dengan perkiraan diperoleh nilai rhitung > rtabel, maka artikel instrumen bisa dipercaya sah. Dengan melihat tabel kualitas 2 hal esensial menggunakan tingkat signifikansi 5% n N = 65 maka nilai rtabelnya merupakan 0,2441. Setiap artikel berdasarkan instrumen lalu dipengaruhi nilai rhitungnya menggunakan melihat rhitung & rtabel.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indera yg relatif kokoh buat dipakai menjadi indera pengumpul data mengingat indera tadi masih bisa diterima sampai ketika ini (Arikunto, 2013). Instrumen bertenaga akan sebagai instrumen yg apabila dipakai beberapa kali buat mengukur hal-hal yg sebanding, akan membuat data komparatif. Dalam survei ini, uji kualitas yg dipakai merupakan rumus Alpha Cronbach. Dari konsekuensi evaluasi kualitas yg tegas, terlihat bahwa setiap variabel yg dipakai pada audit ini bertenaga, menggunakan alasan bahwa mereka mempunyai nilai koefisien Cronbach's Alpha yg adalah prioritas lebih tinggi daripada nilai pengukur 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian perkiraan klasik Ketahui apakah pada contoh backslide kualitas yg tersisa mempunyai penyebaran baku atau nir sahih-sahih memenuhi kecurigaan yg khas. Demikian pula buat melihat apakah konsekuensi berdasarkan evaluasi backslide sahih-sahih terbebas berdasarkan perindikasi-perindikasi tanda multikolinearitas & heteroskedastisitas. Uji keraguan yg biasa dipakai pada audit ini adalah uji ordinari, uji multikolinearitas & uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Pengujian ini dikoordinasikan buat menyimpulkan apakah dalam contoh backslide, harga yg tersisa mempunyai transportasi konvensional atau nir. Dalam metodologi kemunduran langsung, ini ditunjukkan sang sejauh mana kesalahan sporadis (e) disampaikan secara rutin. Model pengulangan yg layak biasanya luar biasa atau mendekati homogen-homogen sebagai akibatnya data bisa diperoleh buat pendahuluan yg bisa diukur. Pengujian konsistensi pada pengulangan bisa memakai beberapa metode, termasuk teknik plot probabilitas yg membedah penyebaran konsolidasi menurut penyebaran tipikal. Pembetulan pada kembali menetapkan buat mengenali ordinari merupakan bahwa apabila data menyebar menurut satu sudut ke sudut lain & mengikuti arah kemiringan, maka, dalam waktu itu, pada lebih kurang itu, penumpukan menyebar secara rutin. Sementara itu, apabila data menyebar menurut irisan atau nir mengikuti arah miring, maka, dalam waktu itu, lebih kurang maka penumpukan nir menyebar secara konsisten. Pada output pada atas, secara generik akan terlihat bahwa data menyebar pada lebih kurang cut & mengikuti ekskursi menurut satu sudut ke sudut lainnya, sebagai akibatnya data residu umumnya diteruskan.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah menguji apakah dalam contoh backslide interaksi antar variabel otonom (bebas). Model backslide yg baik seharusnya nir mempunyai interaksi antara variabel otonom. apabila elemen otonom diidentifikasi satu sama lain, variabel-variabel ini nir genap. Faktor genap adalah faktor independen yg nilai asosiasi antar faktor bebasnya sama menggunakan nir terdapat (Ghozali, 2011). Untuk mengenali terdapat atau tidaknya multikolinearitas, dalam biasanya menggunakan mengurut nilai Versatility & VIF dalam output backslide langsung. Metode yg digdaya merupakan apabila fleksibilitas lebih menurut 0,10 & VIF pada bawah 10 maka nir terjadi multikolinearitas. Hasil menurut tabel evaluasi pada atas menunjukkan bahwa nilai VIF menurut seluruh faktor bebas jauh pada bawah 10 & perhitungannya efek samping menurut harga obstruksi merupakan prioritas yg lebih tinggi menurut 0,10 yg berarti nir terdapat interaksi antara variabel independen. Dengan demikian, mungkin bisa dicermati bahwa nir terdapat multikolinearitas antara variabel otonom pada contoh backslide.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berencana buat menguji apakah dalam contoh backslide masih ada ketidakteraturan disparitas menurut residu satu penegasan ke wawasan yg seharusnya diklaim homoskedastisitas & apabila terdapat variasi diklaim heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Model backslide yg bisa dicapai membutuhkan tanpa perkara heteroskedastisitas. Salah satu cara buat menguji dugaan heteroskedastisitas merupakan menggunakan memakai uji scatterplot. Pembetulan pada pulang tetapkan keputusan buat mengenali kejadian heteroskedastisitas merupakan bahwa apabila penyampaian data rutin & desain model spesifik, sangat mungkin beralasan bahwa heteroskedastisitas terjadi, terlepas menurut

apakah penyebaran tes nir konsisten & nir menguraikan secara eksplisit. . Misalnya, kemudian, dalam waktu itu, nir terdapat perkara heteroskedastisitas. Dari output pada atas, secara generik akan terlihat bahwa penunjukan model nir kentara & nir membingkai model tertentu, sebagai akibatnya sangat baik bisa disimpulkan bahwa nir terdapat perkara heteroskedastisitas pada data yg ditangani.

Analisis Regresi

Regresi merupakan suatu sistem pada pemahaman yg bisa dimanfaatkan buat melihat terdapat tidaknya suatu interaksi (interaksi karena akibat) & diperlihatkan menjadi contoh atau syarat yg efisien. Backslide bisa dipakai buat mengharapkan atau menumbuhkan contoh yg dikenal menjadi syarat backslide. Pemeriksaan ulang itu sendiri dipakai buat menentukan sejauh mana variabel menghpinotis elemen alternatif atau beberapa elemen unik.

Hasil Regresi Linier Berganda

Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi & Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja. Persamaan regresi berganda bisa dijelaskan menjadi berikut : variabel ciri individu (X1), ciri organisasi (X2) & ciri pekerjaan (X3) mempunyai koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti ketiga variabel penelitian tadi memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja (Y), sebagai akibatnya bila terjadi peningkatan pemberian ciri individu (X1), ciri organisasi (X2) & ciri pekerjaan (X3) maka akan mempertinggi kepuasan kerja (Y).

a. Konstanta (α) sebanyak = 0,075

Analisis :

apabila susunan atribut individu, kualitas hierarkis, & kualitas pekerjaan sama menggunakan 0 atau dikesualikan, maka pemenuhan pekerjaan akan bertambah sebanyak 7,lima unit.

b. Nilai $b_1 = 0,319$

Analisis :

Variabel ciri individu berpengaruh positif terhadap ekspansi pemenuhan posisi. apabila masih ada perluasan sebanyak 1% dalam variabel atribut tunggal, maka dalam waktu itu pemenuhan pekerjaan akan semakin tinggi sebanyak 31,9 % menggunakan asumsi bahwa faktor kualitas hierarki & kualitas pekerjaan tetap.

c. Nilai $b_2 = 0,238$

Analisis :

Variabel ciri organisasi berpengaruh positif terhadap ekspansi pemenuhan jabatan. apabila masih ada perluasan sebanyak 1% dalam variabel atribut otoritatif, maka dalam waktu itu pemenuhan pekerjaan akan semakin tinggi sebanyak 23,8 satuan menggunakan asumsi bahwa kualitas singular & atribut pekerjaan tetap.

d. Nilai $b_3 = 0,895$

Analisis :

Variabel ciri pekerjaan berpengaruh positif terhadap ekspansi pemenuhan jabatan. apabila masih ada kenaikan 1% dalam variabel atribut pekerjaan, maka dalam waktu itu pemenuhan pekerjaan akan semakin tinggi sebanyak 89,lima % menggunakan asumsi faktor kualitas individu & atribut hierarkis stabil.

e. Maka persamaan regresi bisa ditulis menjadi berikut :

$$Y = 0,075 + 0,319 X_1 + 0,238 X_2 + 0,895 X_3 + e$$

Uji t dipakai buat menguji unsur-unsur yg mensugesti faktor bebas dalam variabel terikat secara mandiri (sendiri), kemudian, dalam waktu itu, lebih kurang kemudian dipakai uji t. Kondisi t tabel = jumlah short 2 responden atau disusun menggunakan rumus: t tabel = 65 – 2 = 63, nilai t tabel yg diperhatikan adalah 1,66940.

Hasil Uji t

Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi & Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan output analisis regresi diperoleh :

1. Variabel Karakteristik Individu (X1)

Analisis :

Variabel ciri individu mempunyai nilai t septa sebanyak 3,057 menggunakan tingkat kepentingan 0,003, lantaran nilai t hitung septa sebanyak 3,057 > t tabel 1,66940 & nilai kepentingan (Sig.) 0,003 < 0>

2. Variabel Karakteristik Organisasi (X2)

Analisis :

Variabel ciri organisasi mempunyai nilai t hitung sebanyak 3,345 & makna sebanyak 0,001, menggunakan alasan bahwa nilai t hitung sebanyak 3,345 > t tabel 1,66940 & nilai kepentingan (Sig.) 0,001 < 0>

3. Variabel Karakteristik Pekerjaan (X3)

Analisis :

Variabel ciri pekerjaan mempunyai nilai t hitung sebanyak 14,631 menggunakan tingkat kepentingan 0,000, lantaran nilai t hitung 14,631 > t tabel 1,66940 & nilai kepentingan (Sig.) 0,000 < 0>

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian efek faktor bebas sekaligus (segera) terhadap perubahan nilai variabel terikat, dilakukan melalui pengujian akbar kecilnya perubahan nilai variabel terikat yg bisa dijelaskan menggunakan perubahan sifat masing-masing variabel bebas, buat itu dilakukan uji F. ditetapkan dalam penelitian menggunakan potensi porto

menurut output audit (Ghozali, 2011). Untuk memperhatikan tabel F terlebih dahulu, ikuti kualitas menurut $dF1 (N1) = k-1 = 3-1 = 2$, $dF2 (N2) = n - k = 65 - 3 = 62$, maka dalam waktu itu, F tabel bernilai $dF1 (2) & dF2 (62) = 3,15$

Variabel ciri individu, ciri organisasi & ciri pekerjaan masih mengudara sebanyak 96,320 menggunakan tingkat signifikansi 0,000, nir terlalu mantap F esteem 96,320 dengan taraf signifikansi 0,000, tidak terlalu mantap F esteem $96,320 > F$ tabel 3,15 dan signifikansi esteem (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif maka secara umum diharapkan H_0 ditolak dan H_a dirasakan, yang menyiratkan Faktor atribut individu, kualitas hierarkis dan kualitas pekerjaan pada saat yang sama mempengaruhi pemenuhan pekerjaan.

Analisis R² (R Square) atau koefisien determinasi

Pada dasarnya dipakai buat mengukur seberapa jauh batas contoh buat menyebutkan keragaman variabel terikat atau variabel terikat. Harga koefisien agunan merupakan antara nol (0) & satu (1). Sedikit antusiasme buat R² menyimpulkan bahwa batas faktor bebas (bebas) pada menyebutkan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai mendekati satu menyimpulkan bahwa variabel terikat menaruh hampir setiap fakta yg dibutuhkan buat mengharapakan varietas pada variabel terikat. Hasil analisis koefisien determinasi dalam regresi linier berganda menggunakan nilai R² (Adjusted R Square) 0,817 yg memberitahuakn bahwa impak unsur independen terhadap evaluasi individu, kualitas progresif & kualitas pekerjaan terhadap faktor kepuasan kerja merupakan 81,7% sedangkan sisanya ditentukan sang berbagai komponen yg nir diperiksa.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja

Pada output SPSS, koefisien backslide (b) 1 memberitahuakn nilai 0,319. Angka ini memberitahuakn bahwa buat 1 unit tambahan taraf nama merek individu (X1), nilai kepuasan kerja (Y) akan semakin tinggi sebanyak 31,9%. Lantaran harga koefisien pengulangan merupakan 0,19 (positif) menggunakan nilai krusial $0,003 < 0$

Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pada output SPSS, koefisien backslide (b) dua memberitahuakn nilai 0,238. Angka ini memberitahuakn bahwa buat 1 unit tambahan derajat keabsahan nama merek (X2), nilai kepuasan kerja (Y) akan semakin tinggi sebanyak 23,8%. Lantaran harga koefisien pengulangan merupakan 0,238 (positif) menggunakan nilai signifikan $0,001 < 0$

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil SPSS memberitahuakn koefisien backslide (b) tiga kualitas yg memberitahuakn 0,895. Angka ini

memberitahuakn bahwa buat 1 unit tambahan taraf karakteristik pekerjaan (X3), nilai kepuasan pekerjaan (Y) akan semakin tinggi sebanyak 89,5%. Lantaran porto koefisien kemunduran merupakan 0,895 (positif) menggunakan nilai signifikansi $0,000 < 0$

Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi & Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Pada SPSS nir ditetapkan nilai F hal esteem merupakan 96,320 menggunakan taraf signifikansi 0,000, masih pada atas F esteem merupakan $96,320 > F$ tabel tiga,15 & signifikansi esteem (Sig.) adalah $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, sehingga Hal ini layak untuk alasan bahwa H_0 diberhentikan dan H_a dirasakan, yang menyiratkan bahwa variabel kualitas tunggal, kredit progresif dan pekerjaan menganggap semua mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian H_4 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Dewa Mangkunegara. 2009. Evaluasi Pelaksanaan SDM. Bandung: Diskon Refika Aditama.
- Arief Subyantoro. (2009). "Kredit Perorangan, Kualitas Jabatan, Jabatan Sedang dan Pemenuhan Jabatan Regulasi Berjajar Dengan Inspirasi Kerja (Pengucapan KUD Pemerintahan Dalam Sistem Sleman)". Buku Harian Kepala dan Kewirausahaan. Vol.11, No. 1, hal. 11-19.
- Ashar Sunyoto Munandar, 2001, Ilmu Otak dan Kemajuan Terkini, Perguruan Tinggi Indonesia (UI-Pers), Jakarta
- Atmosudirjo, 2003. Menumbuhkan SDM. Jakarta: Pendirian Tersebar: Buruh Pojok Terkait Uang, Perguruan Tinggi Indonesia.
- Aziri, B. 2011. Kepuasan Pekerjaan: Menyelenggarakan Audit. Ujian Kepala dan Praktek Vol 3, 77-86.
- Dharma, Surya. 2005. Pelaksanaan Perintis Penalaran Hipotetis dan Penerapannya. Perpustakaan Mahasiswa. Jakarta
- Gibson, James. L., et al. 2010. Koneksi, Perilaku, Peningkatan, Afiliasi, Penyampaian Kelima. Jakarta. Erlangga.
- Gunastri, Ni Made. 2009. Kualitas Individu, Atribut Pekerjaan, Kualitas Permintaan, Inspirasi Kerja dan Eksekusi Ahli Materi. Buku Harian Rapat Pimpinan. Buku Harian Kamar Vol 7. No 1.
- Gustisyah, Raika, 2009, Penilaian Suku Cadang yang Mempengaruhi Inspirasi Kerja untuk Peningkatan Saat Ini di Tempat Kerja Tyrant dan Masa Kini di Kota Medan, Perguruan Tinggi Sumatera Utara Medan, Proposal Tidak Terdistribusi
- Hantoko, 2009, Pengaruh Penggerak Situasi, Semangat, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Jabatan Tenaga Kerja Lokal Banyudono, Sistem Boyolali, Perguruan Tinggi Sebelas Maret Surakarta, Proposisi Tidak Diterbitkan.
- Hasibuan, M. 2003. Kerangka Kerja Sedang dan Motivasi Signifikan untuk Membuat Kecakapan. Jakarta: Kemampuan Bumi
- Hasibuan, Malaysia. (2014). Pemimpin Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kemampuan Bumi

Mas'ud, Fuad, 2004, Kajian Ilmiah Berjenjang, Pemikiran dan Aplikasi, Semarang: BP Undip
T.Hani Handoko. 2007. Tenaga Kerja Para eksekutif dan SDM. BPFY Yogyakarta.

Toha, Miftah. (2008). Perilaku moderat: perenungan dan penerapan yang signifikan. Jakarta: Pimpinan Grafindo Persada
Veitzal, Rivai. (2010). SDM dari kepala hingga afiliasi. Jakarta.

