



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERIMPLIKASI PADA KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA DINAS PERTANIAN KOTA BIMA)



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

ABDUL NAJIR

NIM. 530013031

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRACT
THE EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, JOB CHARACTERISTICS, AND ORGANIZATIONAL CHARACTERISTICS ON JOB SATISFACTION THAT HAS IMPLICATIONS FOR EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON BIMA REGENCY AGRICULTURE DEPARTMENT)

A B D U L N A J I R
 Graduate Program
 OPEN UNIVERSITY

The Agriculture Department of Bima Regency is the department that has authority in developing the agricultural sector with a strategic goal to be achieved. The goal of Agriculture Department is increasing agricultural production of food crops, plantation production, and livestock production. In 2018, the realization of the achievement was not in accordance with the targets that have been set before, therefore we need qualified and well-performing employees to achieve these targets. Employee performance depends on three main components, namely the individual as the executor of the performance, the work performed, and the organization where the individual works. The characteristics of each component must be considered to improve employee performance. This research aims to examine whether or not the individual characteristics, job characteristics, and organizational characteristics affect the performance of employees in the Bima Regency Agriculture Department. To test whether these characteristics affect employee performance through job satisfaction and among characteristics, which has the greatest influence on employee performance. The research method used is quantitative research methods and quantitative descriptive analysis with *explanatory research* to explain the X, Y, and Z variables. The numbers of population in this research was 92 employees who were all sampled. Data collection by distributing questionnaires, and the analysis technique is quantitative analysis with a path analysis approach (*path analysis*). The results showed that only job characteristics had an effect on employee performance, while individual characteristics and organizational characteristics had no effect. The performance of the Bima Regency Agriculture Department employee is more influenced by job characteristics. While the performance satisfaction tested as an intermediary for these characteristics on performance is known to have no influence on employee performance. It is suggested to the leaders of the the Agriculture Department of Bima Regency to focuses more attention on individual characteristics. while the organizational characteristics possessed by its employees are known not to have a significant impact on performance satisfaction or improvement in employee performance. Need to be evaluated on employee performance satisfaction.

Keyword : Individual Characteristics, Job Charateristics, Organizational Characteristics, Performance Satisfaction, Performance.

ABSTRAK
**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK
 PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP
 KEPUASAN KERJA YANG BERIMPLIKASI PADA KINERJA
 PEGAWAI (STUDI KASUS PADA DINAS PERTANIAN KOTA BIMA)**

A B D U L N A J I R
 PROGRAM PASCASARJANA
 UNIVERSITAS TERBUKA

Dinas Pertanian Kota Bima adalah dinas yang mempunyai tugas dalam pengembangan sektor pertanian dengan sasaran strategis yang ingin dicapai adalah meningkatnya produksi pertanian tanaman pangan, produksi perkebunan dan produksi peternakan, tahun 2018 realisasi pencapaiannya tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan, oleh karenanya diperlukan pegawai yang berkualitas dan berkinerja baik untuk pencapaian target tersebut. Kinerja pegawai tergantung dari tiga komponen utamanya yaitu individu sebagai pelaksana pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan dan organisasi tempat individu bekerja. Karakteristik dari masing-masing komponen tersebut harus diperhatikan untuk peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima, untuk menguji apakah karakteristik-karakteristik tersebut mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan diantara karakteristik-karakteristik tersebut manakah yang paling besar memberikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan jenis pendekatannya adalah analisis deskripsi kuantitatif dengan penelitian *explanatory research* untuk menjelaskan hubungan/pengaruh antara variabel X, Y dan Z. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 92 pegawai yang semuanya dijadikan sampel. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner dan teknik analisisnya adalah analisis kuantitatif dengan pendekatan Analisis Jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya karakteristik pekerjaan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sementara karakteristik individu dan karakteristik organisasi tidak memiliki pengaruh, kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima lebih banyak dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, sementara kepuasan kerja yang diuji sebagai perantara bagi karakteristik-karakteristik tersebut terhadap kinerja diketahui tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Disarankan kepada pimpinan Dinas Pertanian Kota Bima untuk lebih memfokuskan perhatiannya pada karakteristik individu dan karakteristik organisasi yang dimiliki oleh pegawainya karena diketahui tidak memberikan dampak/pengaruh yang signifikan baik bagi kepuasan kerja maupun bagi peningkatan kinerja pegawai, serta agar dilakukan evaluasi pada kepuasan kerja pegawai, karena diketahui melalui kepuasan kerja tidak berdampak signifikan pada peningkatan kinerja pegawai, sehingga melalui evaluasi tersebut diharapkan diperoleh kepuasan kerja yang akan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci : karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, kepuasan kerja, kinerja.

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

LEMBAR LAYAK UJI

Yang bertandatangan di bawah ini, Saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa :

Nama/NIM : ABDUL NAJIR / 530013031
Judul TAPM : Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kota Bima)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai sekitar 80% sehingga dinyatakan sudah layak uji untuk Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Kota Bima, Mei 2020

Pembimbing II,

Pembimbing I,



Dr. Dwi Putra Buana Sakti, SE., MM
NIP. 19720413 199703 1 001



Dr. Anita Maharani, SE., MM
NIP. -

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kota Bima) adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Kota Bima, Mei 2020

Yang Menyatakan,

METERAI
TEMPEL
46426AHF345197886

6000
ENAM RIBU RUPIAH



ABDUL NAJIR
NIM. 530013031

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG

Nama : **ABDUL NAJIR**
 NIM : 530013031
 Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
 Judul TAPM : Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kota Bima)

TAPM telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Rabu, 24 Juni 2020

W a k t u : 12.30 - 14.00 WIB

dan telah dinyatakan **LULUS**.

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji,

Tanda tangan

Nama : **Drs. Raden Sudarwo, M.Pd.**

Penguji Ahli,

Nama : **Dr. Baiq Handayani Rinuastuti, SE.,MM**

Pembimbing I,

Nama : **Dr. Anita Maharani, SE., MM**

Pembimbing II,

Nama : **Dr. Dwi Putra Buana Sakti, SE., MM**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

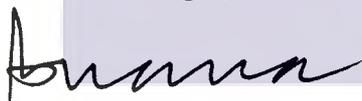
PERSETUJUAN TAPM PASCA UJIAN SIDANG

Judul TAPM : Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kota Bima)

Penyusun TAPM : **ABDUL NAJIR**
NIM : 530013031
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Hari/Tanggal : Rabu, 24 Juni 2020.

Menyetujui :

Pembimbing II,



Dr. Dwi Putra Buana Sakti, SE., MM
NIP. 19720413 199703 1 001

Pembimbing I,



Dr. Anita Maharani, SE., MM
NIP. -

Penguji Ahli,



Dr. Baiq Handayani Rinuastuti, SE., MM
NIP. 19710727199703 2 002

Mengetahui :

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis,



Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com., Ph.D
NIP. 197009182005012001

Dekan Fakultas Ekonomi,



Prof. Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si
NIP. 197208242000121001

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa dipanjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dengan judul “PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERIMPLIKASI PADA KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA DINAS PERTANIAN KOTA BIMA)” yang disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Universitas Terbuka.

Pada kesempatan ini, perkenankan penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Raden Sudarwo, M.Pd. selaku Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Mataram;
2. Ibu Dr. Baiq Handayani Rinuastuti, SE.,MM, selaku penguji ahli yang telah memberikan koreksi, masukan dan arahan untuk kesempurnaan penulisan tugas akhir program magister ini;
3. Ibu Dr. Anita Maharani, SE., MM selaku Pembimbing Pertama yang telah memberikan bimbingan, masukan, arahan dan motivasi untuk kesempurnaan penulisan tugas akhir program magister ini;
4. Bapak Dr. Dwi Putra Buana Sakti, SE., MM selaku Pembimbing Kedua yang juga telah memberikan bimbingan, masukan, arahan dan motivasi untuk kesempurnaan penulisan tugas akhir program magister ini;
5. Bapak dan Ibu responden yang telah banyak membantu dalam pemberian data untuk kepentingan penelitian ini;
6. Ayahanda Drs. Muhammad Barak (Almarhun) dan Ibunda Hj. Maemunnah yang telah memberikan dorongan dan doa kepada penulis agar tetap sekolah sampai ke jenjang yang tertinggi;
7. Istri tercinta Maratun Sholihah dan anak-anak yang telah memberikan inspirasi dan semangat kepada penulis;
8. Seluruh keluarga dan teman-teman yang telah dengan tulus ikhlas mendoakan keberhasilan penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian TAPM ini memiliki keterbatasan, namun demikian penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat terutama bagi mereka yang tertarik dibidang Ilmu Magister Manajemen, Terima Kasih.

Kota Bima, Mei 2020
Penulis,

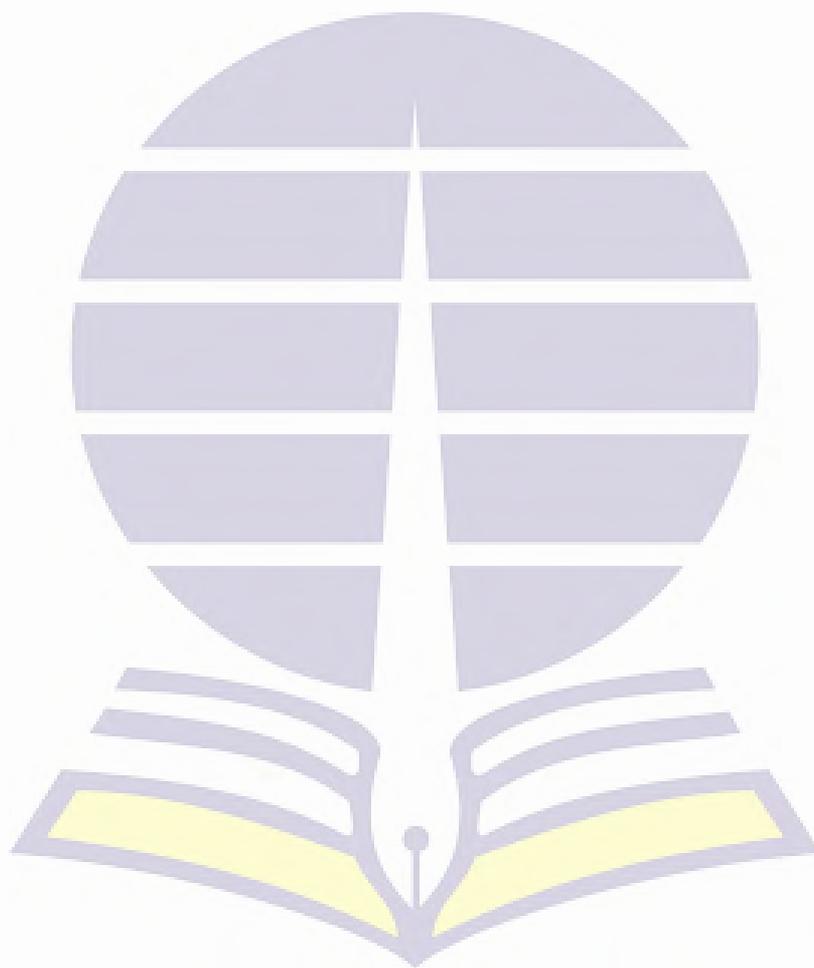


ABDUL NAJIR
NIM. 530013031

DAFTAR ISI

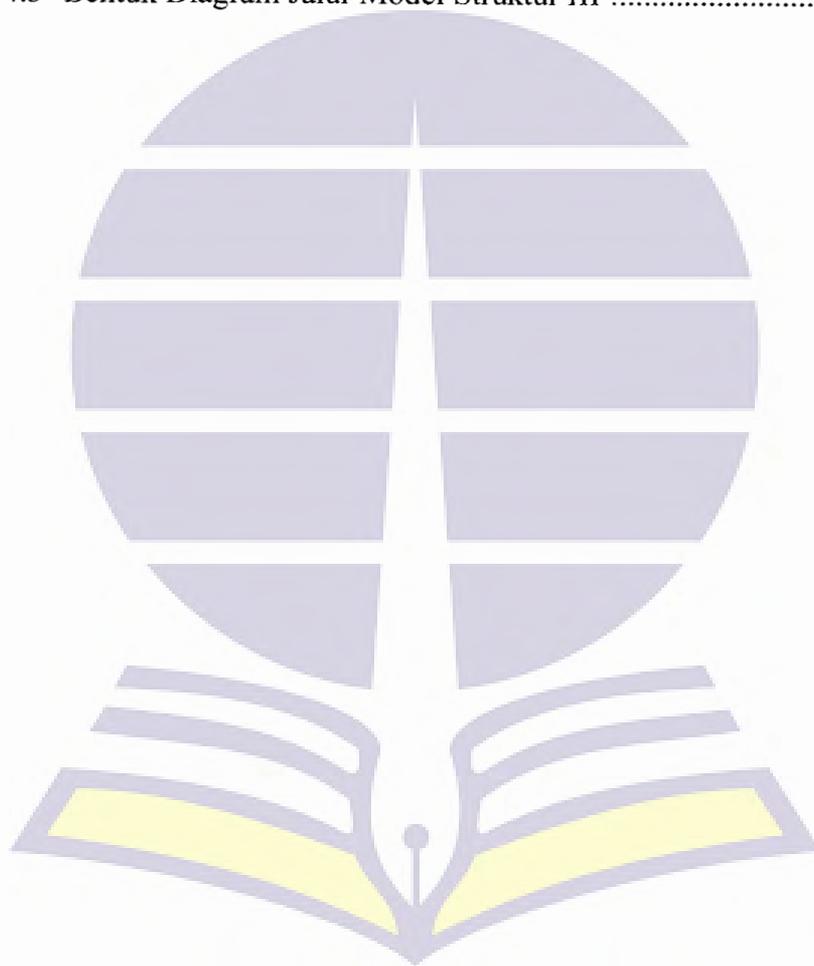
	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR LAYAK UJI	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG	vi
PERSETUJUAN TAPM PASCA UJIAN SIDANG	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	18
C. Tujuan Penelitian	19
D. Kegunaan Penelitian	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	21
A. Kajian Teori	21
1. Karakteristik Individu	21
2. Karakteristik Pekerjaan	25
3. Karakteristik Organisasi	27
4. Kepuasan Kerja	33
5. Kinerja Pegawai	35
B. Penelitian Terdahulu	38
C. Kerangka Berpikir/ Kerangka Teoritik	43
D. Operasionalisasi Variabel	44
E. Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Jenis Penelitian	48
B. Sumber Informasi	48
C. Instrumen Penelitian	49
D. Uji Validitas dan Realibilitas Data	50
E. Prosedur Pengumpulan Data	53
F. Metode Analisis Data	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	56
A. Deskripsi Objek Penelitian	56
B. Hasil	57
C. Pembahasan	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	86
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	94



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	43
Gambar 3.1 Koefisien jalur Model I	54
Gambar 3.2 Koefisien jalur Model II	54
Gambar 3.3 Koefisien jalur Model III	55
Gambar 4.1 Bentuk Diagram Jalur Model Struktur I	72
Gambar 4.2 Bentuk Diagram Jalur Model Struktur II	79
Gambar 4.3 Bentuk Diagram Jalur Model Struktur III	85



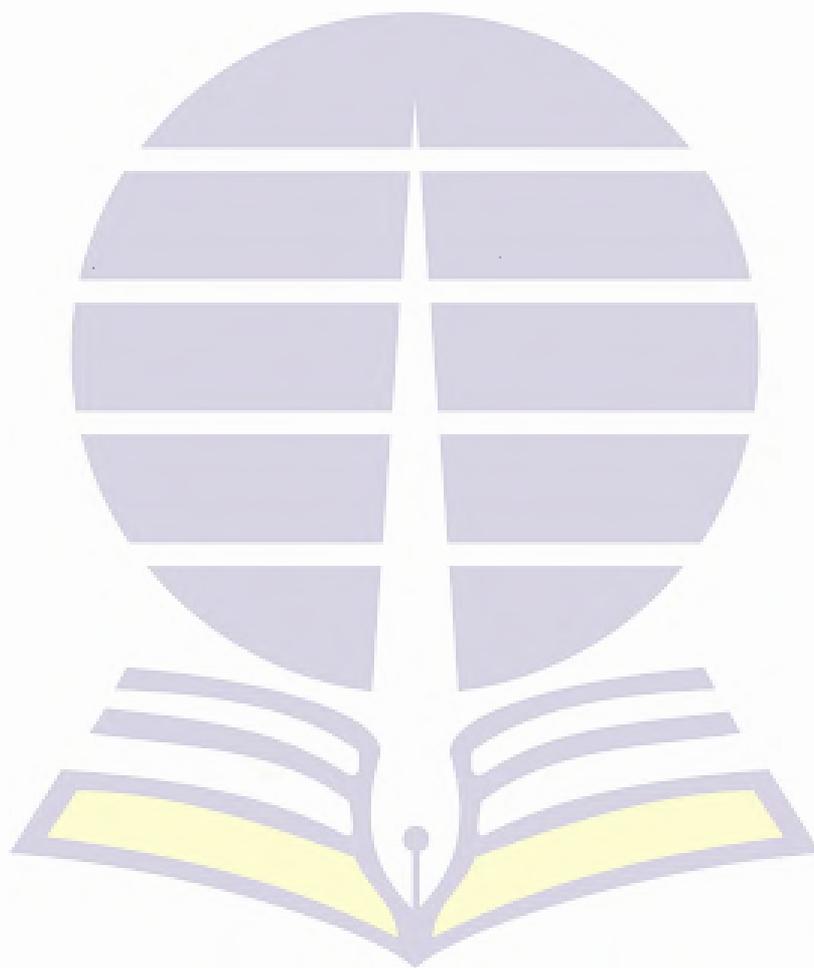
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Tingkat Pencapaian Sasaran Srategis Dinas Pertanian Kota Bima Tahun 2018 15
Tabel 1.2	Tingkat Capaian Sasaran Strategis Dinas Pertanian Kota Bima Selama 2 (dua) Tahun Terakhir. 15
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu Yang Relevan. 38
Tabel 2.2	Operasionalisasi Variabel. 44
Tabel 3.1	Rencana Penelitian. 53
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. 57
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia. 58
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan. 58
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu. 59
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan. 60
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Organisasi. 60
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja. 61
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja. 61
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Individu. 62
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Pekerjaan. 63
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Organisasi. 63
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja. 63
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja. 64
Tabel 4.14	Menghitung Koefisien Jalur Model I. 65
Tabel 4.15	Menghitung Koefisien Jalur Model II. 72
Tabel 4.16	Menghitung Koefisien Jalur Model III. 80



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner	94
Lampiran 2. Analisis Jalur	101
Lampiran 3. Tabulasi Pernyataan Responden	113



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era pembangunan sekarang ini, kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas semakin meningkat. Hal ini disebabkan karena di era persaingan yang semakin ketat ini menuntut sumbangsih dan peran serta sumber daya manusia yang memiliki kemampuan professional sebagai pelaksana pembangunan. Sebagai penggerak pembangunan, sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan hidup, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mampu menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, sehingga organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal akan memenangkan persaingan.

Dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia diperlukan komitmen yang mengakui pentingnya nilai pegawai sebagai individu, karena salah satu keberhasilan organisasi memang tergantung pada perilaku individu. Pada prinsipnya antara individu dengan organisasi mempunyai hubungan timbal balik, artinya individu tidak mungkin mencapai tujuannya tanpa melalui organisasi dan begitu pula sebaliknya, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan dan sasarannya jika kerja sama sekelompok orang sebagai individu tidak dapat dikelola dengan baik.

Dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien, suatu organisasi harus memperlakukan individu secara manusiawi dengan

memberikan pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, baik secara fisiologis seperti kebutuhan makan dan tempat tinggal, serta kebutuhan psikologisnya seperti memberi jaminan perlindungan, keamanan serta terhindar dari tekanan yang berat di tempat kerja, di samping itu juga kesempatan berinteraksi dan mengikutsertakan pegawai dalam mengambil keputusan, memberikan penghargaan serta kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya.

Sumber daya manusia merupakan aspek sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan yang tinggi sehingga kinerja pegawai meningkat. Alhempy (2012), mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi.

Memperhatikan sumber daya manusia secara individual, maka variabel-variabel psikologis individu menjadi sangat penting untuk diketahui untuk dapat memproyeksikan keluhan-keluhan mereka dalam bekerja. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi keluhan yang terjadi adalah dengan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja, karena pegawai yang merasa tertekan oleh pekerjaan mereka adalah orang-orang yang cenderung merasa tidak puas.

Kepuasan kerja pegawai merupakan target terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja pegawai dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pekerjaan, indiscipliner pegawai dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya kepuasan yang tinggi diinginkan oleh organisasi karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif (Thoha, 2014).

Menurut Sujati (2018), kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, perusahaan dan industri. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi perusahaan, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan untuk pengembangan usaha dan pekerja serta pencapaian tujuan usaha. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

Selanjutnya Sujati (2018), juga menyampaikan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi seorang individu, setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai

dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu juga sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

Karyawan melakukan pekerjaan umumnya bertujuan ingin mendapatkan kepuasan kerja dari organisasi tempat dia bekerja. Kepuasan kerja (job satisfaction) menurut Robbins (2016), adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seorang karyawan lazimnya melakukan pekerjaan di dalam suatu organisasi bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki disiplin kerja serta loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, karyawan akan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan membawa dampak atas perasaan positif tentang pekerjaannya.

Hasibuan (2016), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut Hartatik (2014), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Luthans (2014),

mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Flippo (2013), kepuasan kerja (Job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu sebagai pegawai dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi tidak akan mencapai tingkat kompetisi yang tinggi jika para pekerjanya merasa tidak puas. Salah satu sumber masalah yang dihadapi organisasi berasal dari sumber daya manusia di organisasi tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan produktivitas organisasi menurun dan tidak mencapai target. Bila kepuasan karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap organisasinya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya. Menurut Widanarni, D., Irwansyah., Utomo, S. (2015), faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi.

Dalam Kamus Lengkap Psikologi karya Chaplin dijelaskan bahwa karakteristik merupakan sinonim dari kata karakter, watak dan sifat yang memiliki pengertian diantaranya :

1. Suatu kualitas atau sifat yang tetap, terus menerus dan kekal yang dapat dijadikan ciri untuk mengidentifikasikan seseorang pribadi, suatu objek, suatu kejadian.

2. Intergrasi atau sintese dari sifat-sifat individual dalam bentuk suatu untas atau kesatuan.
3. Kepribadian seseorang, dipertimbangkan dari titik pandangan etis atau norma.

Jadi Karakteristik dapat disimpulkan adalah suatu sifat yang khas, yang melekat pada seseorang atau suatu objek. Karakteristik yang dibahas adalah membahas pada penelitian ini adalah Karakteristik Individu (*Individual Difference*), Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristic*), Karakteristik Organisasi (*Organizational Practices*).

Untuk mendorong berkembangnya suatu organisasi dan untuk meningkatkan kualitas organisasi, maka harus ada pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Tanpa peran sumber daya manusia, organisasi tidak akan dapat melaksanakan kegiatannya untuk pencapaian tujuan. Tentunya tujuan akan mudah dicapai apabila didorong dengan peningkatan potensi sumber daya manusia. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah karakteristik individu (Rendi dkk., 2014).

Karakteristik individu yaitu minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang dalam situasi kerja. Minat merupakan sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu (James, 2012). Sementara Gibson dkk (2013), kalau variabel yang melekat di individu dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu :

- a. Kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik.
- b. Demografis meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin.

c. Latar belakang yaitu keluarga, tingkat sosial dan pengalaman serta variabel psikologis individu yang meliputi persepsi, sikap dan kepribadian, belajar, dan motivasi.

Sementara Ardana dkk (2012), karakteristik individu meliputi (1) minat; (2) sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan; (3) kebutuhan individual; (4) kemampuan dan kompetensi; (5) pengetahuan tentang pekerjaan; (6) emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

Peningkatan potensi sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Wilson (2012), menyatakan karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Gunduz dkk, (2014), mengatakan bahwa 5 (lima) dimensi karakteristik pekerjaan inti yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yaitu :

1. Keragaman keterampilan adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan.
2. Identitas tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan.
3. Signifikansi tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau

masyarakat pada umumnya.

4. Otonomi adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat schedule pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.
5. Umpan balik pekerjaan adalah suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan.

Selain karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karakteristik organisasi merupakan suatu kondisi dimana setiap organisasi atau lingkungan kerja mempunyai peraturan atau kebijakan, sistem pemberian hadiah dan misi lainnya yang berpengaruh pada setiap karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa karakteristik organisasi sangat baik digunakan sebagai peramal kepuasan kerja karyawan, oleh karenanya karakteristik organisasi penting dipertimbangkan dalam menetapkan kebijakan peningkatan kepuasan kerja karyawan (Akbar, 2009).

Karakteristik organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karakteristik organisasi diantaranya keteraturan yang diwujudkan dalam hierarki pekerjaan, tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab dan sistem penggajian. Setiap organisasi atau instansi mengharapkan hasil kerja pegawai yang maksimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan usaha-usaha yang harus dilakukan

oleh pegawai demi tujuan instansi yang hendak dicapai. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia dan kemampuan tersebut diwujudkan dalam bentuk kinerja pegawai (Sunyoto, 2015).

Dalam penelitian yang pernah dilaksanakan oleh Aprizal (2017), dalam setiap organisasi mempunyai ciri tersendiri dalam karakteristik organisasi, disini dapat dibagi menjadi 3 variabel yaitu sumber daya, iklim organisasi dan struktur organisasi. Sumber daya organisasi adalah sumber daya personalia dalam mengelola pegawai serta sumber daya keuangan sebagai tolak ukur kemampuan organisasi. Iklim organisasi adalah berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang menunjang seperti rekan kerja, atasan, bawahan serta kesempatan yang diberikan organisasi dalam mengembangkan diri. Sementara kalau struktur organisasi adalah berkaitan dengan pembagian kerja yaitu kesesuaian bakat dan minat pegawai dengan pekerjaan yang ditangani, tingkat kebosanan dalam pekerjaan, kecocokan dalam pengelompokan pekerjaan, tingkat konflik antar bagian, keterkaitan antar bagian, jenjang/tingkatan kewenangan, koordinasi dalam unit kerja, tingkat perbedaan dan integritas pegawai.

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*. Dan inti dari karakteristik organisasi meliputi komitmen

organisasi, hubungan teman sekerja (*co-worker*) dan hubungan dengan supervisor.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Widanarni, D., Irwansyah., Utomo, S. (2015), tentang Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas, terdapat pengaruh signifikan secara parsial Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas, dan terdapat pengaruh signifikan secara simultan Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan serta Karakteristik Organisasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas.

Penelitian di atas bertentangan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Ice Kemala M (2016), dalam penelitiannya ditemukan bahwa karakteristik organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Ekonomi Kreatif Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pesisir Selatan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Thomas E.V. Rahajaan, Bambang Swasto, Kusdi Rahardjo, (2013), mengambil study pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Karel Saldusuitubun Langgur, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Meningkatnya kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil, untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional dan pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia. Maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Mulyadi 2015).

Berkaitan dengan kinerja, banyak penelitian yang telah dilaksanakan tentang hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja, seperti penelitian yang dilaksanakan oleh Ice Kemala M (2016), menghasilkan kesimpulan yaitu bahwa bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sementara itu karakteristi korganisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Abidin, N (2010), mengambil studi pada Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa

Tengah dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja pegawai memiliki pengaruh negatif dan signifikan.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan jangka panjang dalam persaingan global. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Dengan hal tersebut perusahaan harus mampu memperhatikan karakteristik-karakteristik yang ada diantaranya yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Di mana karakter-karakter tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan, sehingga secara umum digambarkan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak terlepas dari faktor karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi dan berdampak pada kinerja pegawai (Panggabean, 2012).

Dinas Pertanian Kota Bima merupakan salah satu dinas di bawah naungan Pemerintah Kota Bima yang mempunyai tugas dalam pengembangan sektor pertanian dengan melakukan berbagai inovasi teknologi budidaya pertanian agar diperoleh produksi hasil pertanian yang memenuhi unsur kualitas maupun kuantitas, serta diharapkan produksi hasil pertanian tersebut mampu bersaing baik di skala lokal daerah maupun skala nasional. Agar mampu bersaing maka diperlukan sumber daya manusia

yang berkualitas, berkarakter, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi serta memiliki kinerja yang baik.

Hal ini tentunya menjadi tantangan tersendiri yang dihadapi oleh Dinas Pertanian Kota Bima, ditambah lagi dengan semakin meningkatnya berbagai bentuk tuntutan publik yang diakibatkan oleh belum maksimalnya pelayanan yang diberikan selama ini. Peningkatan tuntutan publik otomatis harus disertai dengan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Tapi pada kenyataannya, berbagai fenomena umum yang banyak terjadi menunjukkan bahwa pegawai khususnya pada Dinas Pertanian Kota Bima belum maksimal untuk secara responsif apalagi proaktif menanggapi berbagai perkembangan tersebut, sehingga dalam memberikan berbagai bentuk pelayanan kepada masyarakat terkesan lamban dan masih memerlukan pembenahan.

Banyak contoh kasus yang memperlihatkan masih belum profesionalnya kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari masih dijumpainya permasalahan pelayanan kepada masyarakat di lapangan seperti : masih adanya pengaduan, tuntutan, keluhan, yang berasal dari masyarakat pengguna jasa publik. Contoh kasus tersebut menunjukkan bahwa masih lemahnya karakter yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima, baik dalam bentuk karakter individu, karakter pekerjaan maupun karakter berorganisasi sehingga akan berimbas pada rendahnya tingkat kepercayaan diri pegawai dan merasa tidak puas pada pencapaian kinerjanya.

Untuk menjawab masalah tersebut, setiap organisasi tentunya berkeinginan memiliki SDM yang terampil dan handal. Demikian pula adanya yang terjadi pada Dinas Pertanian Kota Bima, dimana sangat dibutuhkan SDM dalam hal ini para pegawai yang bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan pemerintah daerah, SDM yang mampu merespons dengan cepat segala bentuk perubahan dan perkembangan zaman dengan kemampuan manajerial yang baik serta penguatan dibidang teknologi informasi. Segala bentuk tugas dan pekerjaan saat ini sudah berbasis pada penguasaan teknologi untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan, apalagi saat ini teknologi sudah memasuki era revolusi industri 4.0, era dimana semua pekerjaan harus berbasis pada teknologi informasi. Oleh karena itu sangat dibutuhkan SDM yang berkualitas dan peka pada perubahan zaman.

Peneliti bekerja pada Dinas Pertanian Kota Bima dari tahun 2003 sampai sekarang, pada tahun 2014 dilantik menjadi Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan dan pada tahun 2016 dilantik kembali menjadi Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan. Pada jabatan tersebut mulai tahun 2014, setiap akhir tahun peneliti memiliki tugas salah satunya adalah melaporkan capaian kinerja pada Dinas Pertanian Kota Bima dalam bentuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP).

Sasaran strategis Dinas Pertanian Kota Bima yang ingin dicapai adalah Meningkatnya Produksi Pertanian Tanaman Pangan, Meningkatnya Produksi Perkebunan dan Meningkatnya Produksi Peternakan dengan

beberapa indikator, dan tingkat pencapaian sasaran strategis pada Dinas Pertanian Kota Bima dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 1.1

Tingkat Pencapaian Sasaran Srategis Dinas Pertanian Kota Bima Tahun 2018

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian
Meningkatnya Produksi Pertanian Tanaman Pangan	- Padi (GKP)	Ton	59.428	31.269	52,62
	- Jagung (PK)	Ton	6.136	30.307	493,92
	- Kedelai (BK)	Ton	2.987	1.150	38,50
	- Kacang Tanah (BK)	Ton	528	252	47,73
	- Kacang Hijau (BK)	Ton	15	45	300,00
	- Ubi Kayu (UB)	Ton	3.419	30	0,88
	- Ubi Jalar (UB)	Ton	122	0	0,00
Meningkatnya Produksi Perkebunan	- Tembakau	Ton	3,40	1,4	41,18
	- Jambu Menté	Ton	173,84	157,39	90,54
	- Kelapa	Ton	27,49	25,71	93,52
Meningkatnya Produksi Peternakan	- Produksi Daging	Ton	2.133	655,37	30,73
	- Produksi Kulit	Ton	51	59	115,69
	- Produksi Telur	Ton	284	258,82	91,14

Sumber : Data Dinas Pertanian Kota Bima 2019

Selanjutnya disampaikan analisis terhadap tingkat capaian indikator kinerja Dinas Pertanian Kota Bima selama 2 (dua) tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.2

Tingkat Capaian Sasaran Strategis Dinas Pertanian Kota Bima Selama 2 (dua) Tahun Terakhir.

No.	Indikator Kinerja	Tahun			
		2017	2018	+/-	% Ase
Produksi Pertanian Tanaman Pangan (Ton) :					
1.	Padi (GKP)	34.263	31.269	-2.994	-8,74
2.	Jagung (PK)	15.513	30.307	14794	95,37
3.	Kedelai (BK)	1.234	1.150	-84	-6,81
4.	Kacang Tanah (BK)	335	252	-83	-24,78
5.	Kacang Hijau (BK)	61	45	-16	-26,23
6.	Ubi Kayu (UB)	2.032	30	-2002	-98,52
7.	Ubi Jalar (UB)	26	0	-26	-100,00
Jumlah		53.464	63.053	9.589	17,94

No.	Indikator Kinerja	Tahun			
		2017	2018	+/-	% Ase
Produksi Perkebunan (Ton) :					
1.	Tembakau	2,10	1,4	-0,7	-33,33
2.	Jambu Mente	157,65	157,39	-0,26	-0,16
3.	Kelapa	27,07	25,71	-1,36	-5,02
Jumlah		186,82	184,50	-2,32	-1,24
Produksi Peternakan (Ton) :					
1.	Produksi Daging	728	655,38	-72,62	-9,98
2.	Produksi Kulit	62	59	-3	-4,84
3.	Produksi Telur	183	258,83	75,83	41,44
Jumlah		973,00	973,21	0,21	0,02

Sumber : Data Dinas Pertanian Kota Bima 2019

Dari tabel diatas, terlihat bahwa produksi komoditi tanaman pangan tahun 2018 secara keseluruhan mengalami peningkatan sebesar 17,94 % dari tahun 2017. Selain komoditi jagung, mengalami penurunan yang diakibatkan oleh adanya lahan pertanian yang alih komoditi ke tanaman jagung, penyebabnya adalah besarnya animo masyarakat untuk menanam komoditi jagung yang dikarenakan oleh harganya yang menjanjikan dan adanya program nasional dalam mendukung peningkatan produksi jagung.

Besarnya animo masyarakat untuk menanam jagung tidak serta merta harus menyampingkan komoditi lain, karena komoditi-komoditi tersebut juga merupakan kebutuhan masyarakat Kota Bima. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mampu membaca peluang dan tantangan yang ada dengan memberikan penyuluhan dan inovasi teknologi budidaya kepada masyarakat, agar proses produksi untuk semua komoditi dapat berjalan sesuai target yang telah ditetapkan.

Kemudian untuk produksi komoditi perkebunan tahun 2018 secara keseluruhan mengalami penurunan sebesar 1,24% dari tahun 2017, untuk

semua komoditi sedikit mengalami penurunan yang diakibatkan oleh belum dilaksanakannya proses budidaya secara maksimal dan pendekatan sentra/kawasan. Oleh karenanya, diperlukan sumber daya manusia yang mampu memberikan penyuluhan teknis kepada masyarakat tentang proses budidaya yang baik dan kelebihan dilakukannya pendekatan sentra/kawasan agar produksi komoditi perkebunan dapat ditingkatkan.

Selanjutnya untuk produksi komoditi peternakan tahun 2018 secara keseluruhan mengalami peningkatan sebesar 0,02 % dari tahun 2017 dan selain telur mengalami penurunan. Kalau dilihat dari jumlah produksi komoditi peternakan belum mampu untuk memenuhi kebutuhan atas komoditi tersebut di Kota Bima, sebagian besar kebutuhan akan komoditi tersebut diimpor dari luar Kota Bima, ini diakibatkan oleh rendahnya daya saing produk peternakan Kota Bima terhadap produk impor.

Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mampu membaca peluang dan tantangan yang ada dengan memberikan penyuluhan dan inovasi teknologi budidaya agar biaya produksi dapat ditekan seminimal mungkin, dengan biaya produksi yang rendah maka diharapkan dapat meningkatkan daya saing produk lokal atas produk impor.

Tingkat pencapaian indikator kinerja seperti yang disampaikan diatas sangat dibutuhkan kinerja yang baik dari para pegawai agar tingkat produksi seperti yang ditargetkan dalam rencana strategis dapat tercapai. Dari hasil observasi awal berdasarkan pengalaman peneliti sendiri pada saat menjabat sebagai Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan dan Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan selama 5 (lima) tahun, melihat

bahwa memang sepertinya ada pengaruh penting dari sisi Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi dalam pencapaian indikator kinerja sesuai target yang telah ditetapkan.

Kinerja yang baik untuk mendukung pencapaian indikator kinerja pada Dinas Pertanian Kota Bima akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, karena peningkatan peran dan fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan pemerintah daerah, rasa puas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dapat berimplikasi pada kinerjanya yang semakin meningkat.

Dari uraian pada latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul dalam penelitian ini sebagai proses akhir program Pascasarjana (S-2) Magister Manajemen pada Universitas Terbuka, sehingga penulis mengangkat judul : **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERIMPLIKASI PADA KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA DINAS PERTANIAN KOTA BIMA)”**

B. Perumusan Masalah.

Pencapaian Sasaran Strategis pada Dinas Pertanian Kota Bima selama 2 (dua) tahun terakhir, berdasarkan beberapa indikator yang telah ditentukan tidak tercapai sesuai target yang telah ditetapkan, oleh karenanya sangat diharapkan kinerja yang baik dari para pegawai agar pencapaiannya dapat ditingkatkan. Kinerja yang baik sesuai yang diharapkan akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang rasakan oleh para pegawai,

karena rasa puas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dapat berimplikasi pada kinerjanya yang semakin meningkat. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi?
2. Apakah faktor kepuasan kerja menjadi perantara diantara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji apakah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima.
2. Untuk menguji apakah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima melalui kepuasan kerja.
3. Untuk melihat antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, manakah yang paling besar memberikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima.

D. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, meliputi sebagai berikut :

1. Secara Teoritis.
 - a. Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selama studi di perguruan tinggi.
 - b. Dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya tentang karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai.
 - c. Sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan variabel yang sama.
2. Secara Praktis.
 - a. Sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi Dinas Pertanian Kota Bima dalam menyusun kebijakan yang berkaitan dengan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai serta implikasinya pada kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima.
 - b. Sebagai bentuk sumbangsih pemikiran untuk mengetahui faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.
 - c. Sebagai bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Dinas Pertanian Kota Bima dalam upaya pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM) unggul berintegritas ke Indonesiaan di Dinas Pertanian Kota Bima.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Karakteristik Individu

Menurut Ivancevich et al (2014), karakteristik individu adalah Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan.

Gibson (2013), karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif (Thoha, 2014). Menurut Handoko (2015), karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Rivai (2014), menyatakan bahwa Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain.

Istilah karakteristik memiliki arti yang berbeda-beda menurut tinjauan dari sisi organisasi yang didalamnya termasuk sumber daya manusia. Karakteristik individu (pegawai) dapat menggambarkan ciri

khas yang melekat pada diri seseorang dalam hidup dan kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku. Robbins et al (2016), mengatakan bahwa karakteristik (*characteristic*) berarti sifat (yang khas atau ciri) yang dimiliki oleh setiap manusia. Terdapat 3 faktor utama yang berpengaruh terhadap persepsi manusia (pegawai) menurut Robbins et al (2016), yaitu :

- a. Karakteristik menurut obyeknya ialah penampilan, cara berkomunikasi, dan statusnya.
- b. Karakteristik secara individual ialah konsep diri manusia, komplektif kongnitif, pengalaman, dan emosi.
- c. Karakteristik yang menunjukkan situasi ialah situasi sosial, situasi organisasi, dan situasi alam.

Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai (Ardana, 2012). Pengukuran karakteristik individu menurut Ardana (2012), meliputi minat, sikap, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati. Torang (2016), menyatakan karakteristik individu merupakan suatu proses psikologis yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

Menurut Robbins et al (2016), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Selain beberapa definisi tentang karakteristik individu yang telah dipaparkan diatas maka berikut ini akan disebutkan beberapa pendapat lain mengenai pengertian karakteristik individu, yaitu :

- a. Sunyoto (2015), menyatakan bahwa karakteristik personal (individu) mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian
- b. Robbins et al (2016), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai menyediakan data karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.
- c. Siagian (2014), menyatakan bahwa, karakteristik biografikal dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.
- d. Prayitno (2012), menyatakan bahwa, komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakter personal (individu) yang mencakup usia, masa kerja, pendidikan dan jenis kelamin.

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang

dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator dari karakteristik individu meliputi kemampuan, nilai, sikap, minat (Robbins, 2016).

a. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan

b. Nilai (*Value*)

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c. Sikap (*Attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluatif yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan pada bagaimana pegawai bersikap terhadap pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

d. Minat (*Interest*)

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan

kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda.

2. Karakteristik Pekerjaan

Menurut As'ad (2013), dalam bukunya menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan.

Hasibuan (2016), mendefinisikan karakteristik pekerjaan adalah seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan. Menurut Robbins et al (2016), 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.

Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik tersendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik. Hasibuan (2016), menyebutkan indikator karakteristik pekerjaan, yaitu :

- a. Otonomi yaitu kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan

yang dibebankan kepadanya, dengan indikator kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas.

- b. Variasi pekerjaan yaitu keterampilan/metode/cara yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, keterampilan dan variasi tugas.
- c. Identitas tugas yaitu aktivitas yang dilakukan karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.
- d. Signifikansi tugas yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap karyawan lain dalam satu departemen dan lain departemen.
- e. Umpan balik, yaitu informasi atau tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja karyawan, dengan indikator penerima informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai dan penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan atasan.

Stoner (2013), juga menjelaskan adanya lima karakteristik pekerjaan yaitu:

- a. *Skill Variety* (Ragam Keterampilan)

Skill Variety (Ragam Keterampilan) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari pegawai.

b. *Task Identity* (Identitas Pekerjaan)

Task Identity (Identitas pekerjaan) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan.

c. *Task Significance* (Makna Pekerjaan)

Task Significance (Makna pekerjaan) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya.

d. *Autonomy* (Otonomi)

Autonomy (Otonomi) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat schedule pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

e. *Job Feedback* (Umpan Balik Pekerjaan)

Job Feedback (Umpan Balik Pekerjaan) adalah suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh pegawai dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan.

3. Karakteristik Organisasi

Organisasi adalah sejumlah orang yang melakukan tugas dan pekerjaan tertentu untuk masing - masing orang atau kelompok orang secara rasional, non pribadi untuk mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya

karakteristik organisasi merupakan kondisi internal dalam suatu organisasi (Sutrisno, 2015).

Dessler (2015), menjelaskan beberapa karakteristik dari organisasi di antaranya adalah 1) Sebuah entitas sosial; 2) Bertujuan atau diarahkan oleh tujuan (*goal directed*) 3) Memiliki sistem kegiatan terstruktur yang disengaja dan; 4) dengan batas-batas yang jelas.

Menurut Fahmi (2016), terdapat empat karakteristik utama dari sebuah organisasi, yaitu: tujuan, kumpulan orang, struktur, sistem dan prosedur.

a. Tujuan

Setiap organisasi harus memiliki tujuan. Tujuan dicerminkan oleh sasaran-sasaran yang dilakukan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Tiga bidang utama dalam tujuan organisasi yaitu *profitability* (keuntungan), *growth* (pertumbuhan), dan *survive* (bertahan hidup). Ketiganya harus berjalan berkesinambungan demi kemajuan organisasi.

b. Kumpulan Orang

Tidak mungkin jika organisasi hanya terdiri dari satu orang yang ingin mencapai tujuannya sendiri. Dari definisi dijelaskan bahwa organisasi setidaknya terdiri dari kumpulan orang, berarti minimal dua, yang memiliki tujuan bersama.

c. Struktur

Struktur dibentuk dalam sebuah organisasi dengan tujuan agar posisi setiap anggota organisasi dapat dipertanggung jawabkan,

mengenai hak maupun kewajibannya. Struktur dibentuk agar organisasi berjalan rapi, karena terdapat struktur komando, siapa yang berwenang dan siapa yang diberi wewenang.

d. Sistem dan Prosedur

Karakteristik yang terakhir ini menggambarkan bahwa sebuah organisasi diatur berdasarkan aturan-aturan yang ditetapkan bersama dan tentu saja harus dengan penuh komitmen dalam menjalankannya. Implementasi dari sistem dan prosedur ini ialah adanya ketetapan mengenai tata cara, sistem rekrut, dan birokrasi.

Menurut Mangkunegara (2014), organisasi adalah unit sosial atau entitas sosial yang didirikan oleh manusia untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia-minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan dan mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya. Berdasarkan definisi organisasi tersebut, organisasi pada dasarnya memiliki lima karakteristik utama, yaitu :

a. *Unit/ Entitas Sosial*

Organisasi adalah rekayasa sosial dari karya cipta manusia (*man-made*) yang bersifat tidak kasat mata dan abstrak sehingga organisasi sering di sebut sebagai *artificial being*. Karena sifatnya tersebut, organisasi dengan demikian lebih merupakan realitas sosial ketimbang realitas fisik. Meski bukan sebagai realitas fisik, bukan berarti bahwa organisasi tidak membutuhkan fasilitas fisik,

karena dengan fasilitas fisik sebuah organisasi bisa melakukan kegiatannya. Sebagai entitas sosial, organisasi umumnya didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama bisa berumur puluhan tahun atau ratusan tahun bahkan bisa mencapai waktu yang tidak terbatas. Keberadaan sebuah organisasi tidak terkait dengan masih ada atau tidaknya pendiri organisasi tersebut

b. Beranggotakan Minimal Dua Orang

Sebagai hasil karya cipta manusia, organisasi bisa di dirikan oleh seseorang yang mempunyai kemampuan, pengetahuan dan sarana lainnya. Siapapun yang mendirikan atau berapapun banyaknya pendiri sebuah organisasi yang pasti manusia di anggap sebagai unsur utama dari organisasi. Sebab tanpa keterlibatan unsur manusia sebuah entitas sosial tidak bisa di katakana sebagai organisasi. Bahkan secara ekstrim bisa di katakan bahwa tidak ada satupun organisasi yang tidak melibatkan manusia dalam kegiatannya. Karena, organisasi di dirikan oleh manusia untuk kepentingan manusia.

c. Berpola Kerja Yang Terstruktur

Sebuah unit sosial harus beranggotakan minimal 2 orang di mana keduanya bekerja secara terkoordinasi dan mempunyai pola kerja yang terstruktur. Berkumpulnya dua orang atau lebih belum di katakana sebagai organisasi manakala berkumpulnya dua orang atau lebih tersebut tidak terkoordinasi dan tidak mempunyai pola kerja yang terstruktur.

d. Mempunyai Tujuan

Organisasi di dirikan bukan untuk siapa-siapa dan bukan tanpa tujuan. Organisasi di dirikan karena manusia sebagai makhluk sosial, suka untuk mencapai tujuan individunya jika segala sesuatunya harus di kerjakan sendiri. Tujuan di dirikan sebuah organisasi adalah agar sekelompok manusia yang bekerja dalam satu ikatan kerja lebih mudah mencapai tujuannya ketimbang mereka harus bekerja sendiri-sendiri. Ada kemungkinan tujuan masing-masing individu berbeda, tetapi kesediaan mereka berada dan bergabung dalam sebuah organisasi menunjukkan, atau di anggap, bahwa mereka mempunyai kesepakatan untuk saling membantu dalam mencapai satu set tujuan baik tujuan masing-masing individu (tujuan anggota organisasi) maupun tujuan organisasi itu sendiri (tujuan para pendiri organisasi)

e. Mempunyai Identitas Diri

Jika sekelompok manusia di organisir untuk melakukan kegiatan maka jadilah sekelompok manusia tersebut entitas sosial yang berbeda dengan entitas sosial lainnya. Perbedaan satu entitas sosial dengan entitas sosial lainnya sulit untuk ditengarai karena beberapa alasan. Pertama sifat organisasi yang intangible dan abstrak menyulitkan seseorang untuk melihat atau menyentuh organisasi. Kedua, organisasi sebagai subsystem dari sistem sosial yang lebih besar memungkinkan para anggotanya saling berinteraksi dengan anggota masyarakat di luar organisasi. Bahkan

ketiga, sering terjadi bahwa seseorang menjadi anggota lebih dari satu organisasi sehingga batasan organisasi seolah olah menjadi kabur jika batasan tersebut hanya di lihat dari keanggotaan seseorang. Identitas diri sebuah organisasi secara formal bisa diketahui melalui akte pendirian organisasi yang menjelaskan siapa yang menjadi bagian dari organisasi dan siapa yang bukan, kegiatan apa yang dilakukan, bagaimana organisasi tersebut diatur atau siapa yang mengaturnya.

Menurut Thomson (2001), mengatakan bahwa organisasi adalah sejumlah orang yang melakukan tugas dan pekerjaan tertentu untuk masing-masing orang atau kelompok orang secara rasional, non pribadi untuk mencapai tujuan tertentu. Luthans (2014), menyebutkan bahwa indikator karakteristik organisasi meliputi : sumber daya, iklim organisasi dan struktur organisasi.

- a. Sumber daya : Sumber daya organisasi penting untuk sebuah pengembangan karir. Sumber daya merupakan modal utama organisasi, yang dimaksud adalah sumber daya manusia yang menjadi modal utama untuk mendorong kemajuan organisasi.
- b. Iklim organisasi : Organisasi itu harus menciptakan iklim yang mendorong manajemen karir yang komprehensif. Contohnya adalah sebuah organisasi yang mengenalkan suatu sistem penilaian kerja yang menitikberatkan pada pengembangan karir
- c. Struktur organisasi : Struktur organisasi menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Struktur

ini mengandung unsur sosialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan.

4. Kepuasan Kerja

Robbins et al (2016), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut As'ad (2013), kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Ivancevich (2014), menyebutkan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyalia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan.

Ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi dan lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja, malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Mangkunegara (2014), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah dan gaji yang diterima, kondisi lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karir hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, sedangkan

perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Handoko (2015), menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Sehingga dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sifat atau keadaan emosional yang dimiliki individual dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang akan mempengaruhi puas atau tidaknya seorang pegawai dengan hasil yang dicapai. Mangkunegara (2014), mengemukakan bahwa indikator yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. *Turn Over*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turn over* yang rendah, sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya memiliki *turn over* tinggi.

b. Tingkat Ketidakhadiran (Absen) Pegawai

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subyektif.

c. Umur

Ada kecenderungan bahwa pegawai yang lebih tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini

diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Pegawai dengan usia muda mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d. **Tingkat Pekerjaan**

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. **Ukuran Organisasi**

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi pegawai.

5. Kinerja Pegawai

a. **Definisi Kinerja Pegawai**

Menurut Handoko (2015), kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional dan pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia. Maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia

dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Flippo (2013), dalam bukunya menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh para pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang – orang tertentu guna mewujudkan tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Wibowo (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2014), kinerja adalah prestasi kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pada periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2014), indikator kinerja diukur dengan mempertimbangkan beberapa faktor sebagai berikut :

- 1) Kualitas yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan.
- 2) Kuantitas yaitu mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan.
- 3) Ketepatan waktu yaitu menyangkut tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Manfaat Penilaian Kinerja

Sedarmayanti (2016), mengemukakan mengenai manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
- 2) Memberikan kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- 4) Penyesuaian kompensasi. Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
- 5) Keputusan promosi dan demosi. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan pegawai.
- 6) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
- 7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja pegawai baru

yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan dapat dijadikan referensi oleh penulis antara lain :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Rini dan Heri Setiawan (2016)	Determinan Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Biro Perjalanan Wisata Di Kota Palembang)	Teknik sampling yang digunakan adalah survey dengan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 185 orang. Teknik analisis data analisis jalur (<i>path analysis</i>) dengan model persamaan regresi linier berganda.	Ada pengaruh secara simultan antara variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), iklim organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y). Tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y). Tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Ada pengaruh secara parsial antara variabel iklim organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y). Dan ada pengaruh antara kepuasan kerja (Y) terhadap komitmen organisasi (Z)
2	Sella Selvia Ananda dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018)	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja	Teknik sampling yang digunakan adalah proportional random sampling	karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar

No	Nama	Judul	Metode	Hasil Penelitian
		Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik)	dengan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 97 orang. Teknik analisis data analisis jalur (<i>path analysis</i>) dengan uji t sebagai pengujian hipotesis.	0,022, karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,006, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000
3	Arief Subyantoro (2009)	Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)	Teknik sampling yang digunakan adalah cluster sampling diperoleh sampel sebanyak 137 orang. Teknik analisis data dengan analisis SEM	Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja pengurus. Motivasi kerja berpengaruh langsung

No	Nama	Judul	Metode	Hasil Penelitian
				<p>dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh melalui motivasi kerta pengurus</p>
4	Ice Kemala M (2016)	Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil yaitu 40 orang maka penulis menggunakan metode <i>total sampling</i> diperoleh sampel sebanyak 40 orang. Teknik analisis data dengan analisis kuantitatif dengan metode regresi linier berganda.	Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Karakteristik organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
5	Dayat Ikhsan Hajati, Dwi wahyu A dan Hj Nurul Wahyuni (2018)	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru)	Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) sebanyak 39 orang. Teknik analisis data dengan analisis regresi linier berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru. Terdapat pengaruh signifikan secara

No	Nama	Judul	Metode	Hasil Penelitian
				<p>parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.</p>

Penelitian pertama oleh Rini dan Heri Setiawan (2016), diperoleh persamaan variabel yang diteliti yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan kepuasan kerja sedangkan yang berbeda terletak pada variabel intervening yaitu komitmen organisasi. Kemudian penelitian ini menggunakan metode sampling survey sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan metode sampling jenuh (Sensus).

Penelitian kedua oleh Sella Selvia Ananda dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018), diperoleh persamaan variabel yang diteliti yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan kinerja sedangkan yang berbeda terletak pada penggunaan variabel mediatomnya yaitu motivasi kerja karyawan. Kemudian penelitian ini menggunakan proportional random

sampling dengan rumus slovin sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan metode sampling jenuh (Sensus).

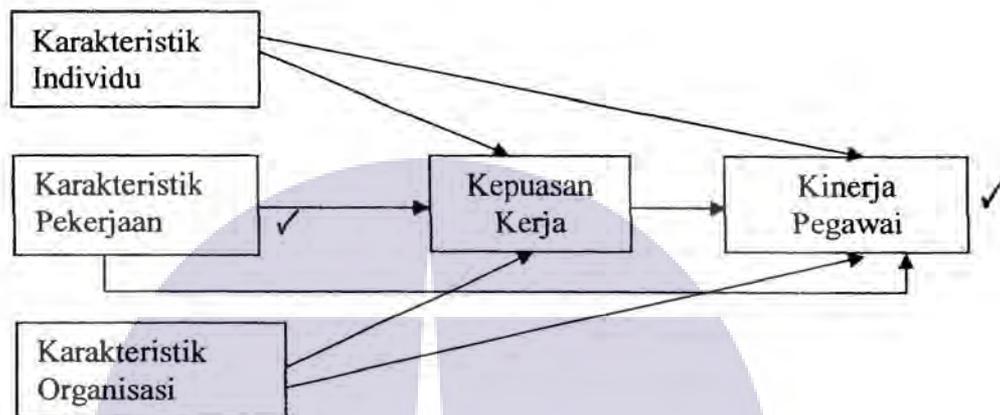
Penelitian ketiga oleh Arief Subyantoro (2009), diperoleh persamaan variabel yang diteliti yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi sedangkan yang berbeda adalah penelitian ketiga ini memiliki variabel mediasi yaitu motivasi kerja. Kemudian penelitian ini berbeda dalam teknik sampling yaitu menggunakan teknik cluster sampling.

Penelitian keempat merupakan jurnal internasional oleh Ice Kemala M (2016), diperoleh persamaan variabel yang diteliti yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja sedangkan yang berbeda adalah penelitian keempat ini tidak memiliki variabel intervening. Kemudian penelitian ini memiliki perbedaan pada teknik sampling yang digunakan adalah metode total sampling sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan metode sampling jenuh (Sensus).

Penelitian kelima juga merupakan jurnal internasional oleh Dayat Ikhsan Hajati, Dwi wahyu A dan Hj Nurul Wahyuni (2018), diperoleh persamaan variabel yang diteliti yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kinerja pegawai sedangkan yang berbeda adalah penelitian kelima ini tidak memiliki variabel intervening. Kemudian penelitian ini memiliki persamaan pada teknik sampling yang digunakan adalah metode sampling jenuh (Sensus).

C. Kerangka Berpikir/ Kerangka Teoritik

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Dari gambar kerangka berpikir diatas dapat penulis jelaskan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi akan dicari pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja, kemudian dicari pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai lalu kepuasan kerja akan dicari pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

D. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel pada penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seseorang yang menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam hidup dan kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku.

2. Karakteristik Pekerjaan adalah sifat dan tugas yang terdiri dari tanggung jawab, macam-macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut.
3. Karakteristik Organisasi adalah kondisi internal dalam suatu organisasi yang terdiri atas terdiri atas Sumber daya, Iklim, Tujuan, dan Struktur Organisasi.
4. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan
5. Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh para pekerja dalam pekerjaannya secara kualitas dan kuantitas ketika melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Tabel 2.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Karakteristik Individu (X1)	Kemampuan (<i>Ability</i>)	Interval 1-5	1 dan 2
	Nilai (<i>Value</i>)		3 dan 4
	Sikap (<i>Attitude</i>)		5 dan 6
	Minat (<i>Interest</i>)		7 dan 8
Karakteristik Pekerjaan (X2)	Otonomi	Interval 1-5	1 dan 2
	Variasi pekerjaan		3 dan 4
	Identitas tugas		5 dan 6
	Signifikansi tugas		7 dan 8
	Umpan balik		9 dan 10
Karakteristik Organisasi (X3)	Sumber daya	Interval 1-5	1 dan 2
	Iklim organisasi		3 dan 4
	Struktur organisasi		5 dan 6

Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Kepuasan Kerja (Y)	Turn over	Interval 1-5	1 dan 2
	Tingkat ketidakhadiran pegawai		3 dan 4
	Umur		5 dan 6
	Tingkat pekerjaan		7 dan 8
	Ukuran organisasi		9 dan 10
Kinerja Pegawai (Z)	Kualitas	Interval 1-5	1 dan 2
	Kuantitas		3 dan 4
	Ketepatan waktu		5 dan 6

E. Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya (Sugiyono, 2016). Dari penelitian ini maka penulis dapat menyusun beberapa hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama :

$H_{01} ; \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.

$H_{a1} ; \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima

2. Hipotesis Kedua :

$H_{02} ; \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.

$H_{a2} ; \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Kota

3. Hipotesis Ketiga :

$H_{03} ; \beta_3 \neq 0$, terdapat pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.

$H_{a3} ; \beta_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.

4. Hipotesis Keempat :

$H_{04} ; \beta_4 \neq 0$, terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.

$H_{a4} ; \beta_4 = 0$, tidak terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.

5. Hipotesis Kelima :

$H_{05} ; \beta_5 \neq 0$, terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.

$H_{a5} ; \beta_5 = 0$, tidak terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.

6. Hipotesis Keenam :

$H_{06} ; \beta_6 \neq 0$, terdapat pengaruh karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.

$H_{a6} ; \beta_6 = 0$, tidak terdapat pengaruh karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima

7. Hipotesis Ketujuh :

$H_{07} ; \beta_7 \neq 0$, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.

$H_{a7} ; \beta_7 = 0$, tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.

8. Hipotesis Kedelapan :

$H_{o8} ; \beta_8 \neq 0$, terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi pada kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima..

$H_{a8} ; \beta_8 = 0$, tidak terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi pada kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.

9. Hipotesis Kesembilan :

$H_{o9} ; \beta_9 \neq 0$, terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi pada kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima..

$H_{a9} ; \beta_9 = 0$, tidak terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi pada kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.

10. Hipotesis Kesepuluh :

$H_{o10} ; \beta_{10} \neq 0$, terdapat pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi pada kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.

$H_{a10} ; \beta_{10} = 0$, tidak terdapat pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi pada kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Jenis pendekatan yang peneliti gunakan adalah jenis pendekatan analisis deskripsi kuantitatif dengan penelitian *explanatory research* (Kuncoro, 2013). Penelitian *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel X, Y dan Z. Menurut Sugiyono (2016), penelitian *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sedangkan menurut Sani dan Vivin (2013), penelitian *explanatory research* adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan.

B. Sumber Informasi

Sumber informasi dari penelitian ini menggunakan data primer, data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak instansi yang bersangkutan (Sugiyono, 2016).

a. Populasi

Sugiyono (2016), mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas

Pertanian Kota Bima sebanyak 92 orang. (Data diperoleh dari database di Dinas Pertanian Kota Bima).

b. Sampel

Sugiyono (2016), mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Untuk menentukan besarnya sampel tersebut bisa dilakukan secara statistik maupun berdasarkan estimasi penelitian, selain itu juga perlu diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus representatif artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih. Teknik sampling yang digunakan adalah *Non Probability Sampling* dengan metode *Sampling Jenuh (Sensus)* dimana teknik ini digunakan apabila seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Sehingga jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 92 orang.

C. Instrumen Penelitian

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisisioner (Angket). Kuisisioner (Angket) merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket dengan pengukuran skala likert, yang berisi sejumlah pernyataan dari indikator variabel yang diteliti antara lain indikator karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, kepuasan kerja dan indikator dari kinerja pegawai yang harus di jawab dan di isi dalam lembar kuisisioner tersebut. Dimana setiap jawaban dari pernyataan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda dengan skala interval 1 sampai 5.

D. Uji Validitas dan Realibilitas Data

1. Validitas Data

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsiukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2015).

Menurut Sugiyono (2016), menyatakan bahwa teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan item yang mempunyai koefisien korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Untuk mengetahui validitas item, maka penelitian ini dibantu dengan program SPSS dengan standar 0,3.

SPSS merupakan program komputer statistik yang berfungsi untuk membantu dalam memproses data-data statistik secara tepat dan cepat, serta menghasilkan aneka output sesuai kehendak pengambil

keputusan. Statistik bisa diartikan sebagai suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengumpulkan data, meringkas atau menyajikan data lalu menganalisis data dengan menggunakan cara tertentu, dan menginterpretasikan hasil dari analisis tersebut. SPSS merupakan software yang digunakan untuk mengolah data statistik yang dikembangkan IBM. Software ini dikembangkan untuk mengolah data pada ilmu sosial seperti kesehatan, komunikasi, pendidikan, marketing, sosiologi, psikologi, politik dan sejenisnya yang sudah dikenal sejak tahun 1968.

SPSS sangat cocok untuk mengolah data penelitian dibidang sosial, sehingga bila sedang melaksanakan penelitian dibidang ini maka sudah relevan jika memilih SPSS. Apabila mempunyai hasil penelitian dan ingin menyajikan dalam bentuk distribusi frekuensi, maka SPSS adalah pilihan tepat. Selain itu SPSS juga menyediakan beragam jenis garif statistik, yang bisa mengakomodir data numerik dan analisis melalui grafik tertentu. SPSS akan dengan mudah dioperasikan dan akan ditemukan beragam uji statistik di dalamnya, mulai dari statistik deskriptif, uji-uji nonparametrik statistik, distribusi frekuensi, korelasi, parametrik statistik, regresi dan uji statistik multivariat.

Kekurangan dari SPSS yaitu tidak membedakan tipe data berdasarkan runtun waktu maupun yang disusun berdasarkan subjek penelitian. Jadi saat dihadapkan pada sebuah data time series maka SPSS kurang relevan, apalagi bila memakai data panel, maka SPSS tidak bisa men-generate model random effect dan model fixed effect.

Data panel dalam hasil olahan SPSS hanya akan menjadi satu model yaitu model common (Putri, 2019).

2. Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan/penyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Untuk menentukan reliabilitas dari tiap item, maka penelitian ini menggunakan rumus *Alpha* yang dibantu dengan program SPSS. Penggunaan rumus ini dikarenakan skor yang dihasilkan dari instrument penelitian merupakan rentangan antara beberapa nilai atau yang terbentuk dalam skala 1-4, 1-5, dan seterusnya, bukan dengan hasil 1 dan 0.

Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2015). Syarat lain untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alfa $\geq 0,6$) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya artinya ada beberapa butir jawaban dari instrument pertanyaan/ pernyataan yang jawabannya tidak dapat dipercaya.

E. Prosedur Pengumpulan Data

1. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan pada Dinas Pertanian

Kota Bima Propinsi Nusa Tenggara Barat, sesuai tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Rencana Penelitian

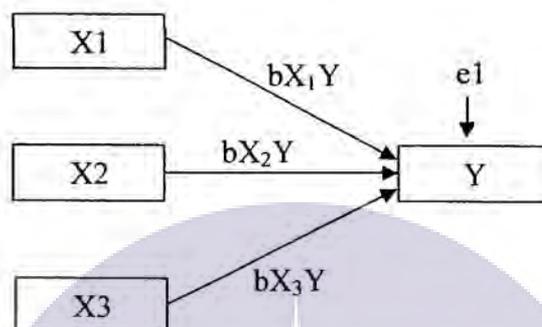
Kegiatan	Sept. 2019				Okt. 2019				Nop. 2019				Des 2019			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan	■	■														
Penyusunan Proposal Tesis		■	■	■												
Uji Proposal Tesis					■	■										
Penyusunan Tesis							■	■	■	■						
Pengumpulan Data											■	■	■			
Analisis Data													■	■		

F. Metode Analisis Data

Penelitian membutuhkan suatu analisis data dan interpretasi yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk mengungkap fenomena sosial tertentu. Dengan demikian analisa data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan atau pengaruh dan untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka teknik analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan pendekatan Analisis Jalur (*path analysis*).

Koefisien jalur Model I :

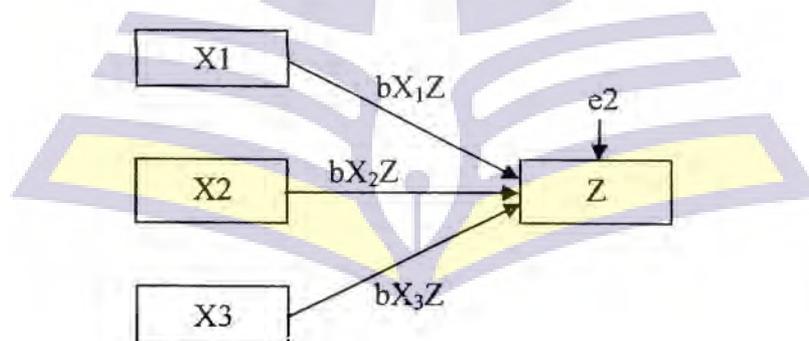
Gambar 3.1
Koefisien jalur Model I



Koefisien Jalur Model I ini digunakan untuk mengetahui nilai signifikansi dan besarnya pengaruh variabel X1 terhadap Y, Variabel X2 terhadap Y dan variabel X3 terhadap Y.

Koefisien jalur Model II :

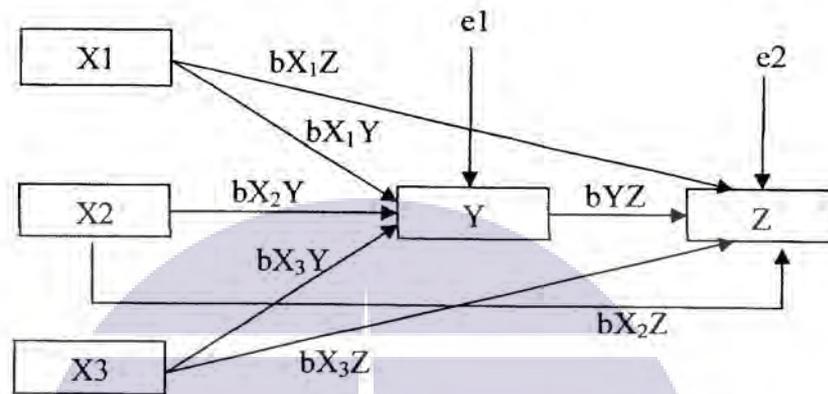
Gambar 3.2
Koefisien jalur Model II



Koefisien Jalur Model II ini digunakan untuk mengetahui nilai signifikansi dan besarnya pengaruh variabel X1 terhadap Z, Variabel X2 terhadap Z dan Variabel X3 terhadap Z.

Koefisien jalur Model III :

Gambar 3.3
Koefisien jalur Model III



Koefisien Jalur Model III ini digunakan untuk mengetahui nilai signifikansi dan besarnya pengaruh variabel Y terhadap Z, variabel X1 terhadap Y yang berimplikasi pada Z, Variabel X2 terhadap Y yang berimplikasi pada Z, dan Variabel X3 terhadap Y yang berimplikasi pada Z.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Dinas Pertanian Kota Bima beralamat di Jalan Soekarno Hatta Nomor 02 Raba Kota Bima dan dipimpin oleh Ir. Darwis sebagai Kepala Dinas. Jumlah pegawai negeri sipil pada Dinas Pertanian Kota Bima secara keseluruhan adalah 92 orang. Dinas Pertanian Kota Bima merupakan salah satu instansi yang bernaung dibawah Pemerintahan Kota Bima dan bergerak dibidang pengembangan pertanian yang secara aktif memberikan pelayanan, informasi, serta penyuluhan yang berkaitan dengan pertanian, agar masyarakat memahami bagaimana menggunakan dan mengaplikasikan perkembangan teknologi terbaru dan terpadu dalam meningkatkan hasil produksi pertanian. Oleh karena itu, pegawai Dinas Pertanian Kota Bima dituntut harus bekerja profesional.

Untuk mendukung kegiatan operasionalnya dan agar terarah sesuai dengan yang diharapkan, maka Dinas Pertanian Kota Bima harus didukung oleh visi dan misi. Visi dan misi ini merupakan sejumlah rancangan kebijakan strategis yang harus diimplementasikan sehingga menjadi tolak ukur dalam mencapai keberhasilan instansi saat ini dan di masa yang akan datang.

Visi dari Dinas Pertanian Kota Bima adalah “Terwujudnya pembangunan pertanian tanaman pangan dan peternakan yang maju dan efisien menuju masyarakat Kota Bima yang sejahtera”, dan untuk menunjang pencapaian tersebut, maka ditetapkan Misi Dinas Pertanian

Kota Bima yaitu “Peningkatan pemanfaatan sumber daya pertanian dan pemberdayaan masyarakat dalam mengembangkan agribisnis pertanian tanaman pangan dan peternakan melalui pengembangan sarana dan prasarana, penerapan teknologi serta menumbuhkembangkan usaha-usaha agribisnis pertanian tanaman pangan dan peternakan dalam upaya meningkatkan hasil produk pangan segar dan olahan yang aman, sehat, utuh dan halal (ASUH) dikonsumsi”.

B. Hasil

1. Karakteristik Responden

Dalam pembahasan ini akan dijelaskan tentang karakteristik responden untuk melengkapi hasil analisa data tentang gambaran responden secara rinci yang akan dijelaskan pada tabel–tabel berikut ini :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	43 Orang	46,74
2	Perempuan	49 Orang	53,26
Jumlah		92 orang	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa dari 92 orang responden terdapat 43 orang atau 46,74% dengan jenis kelamin

laki-laki dan sebanyak 49 orang atau 53,26% dengan jenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	25 – 40 tahun	28 Orang	30,43
2	> 40 tahun	64 Orang	69,57
Jumlah		92 Orang	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa dari 92 orang responden, tidak terdapat responden yang berumur < 25 tahun, dan sebanyak 28 orang atau 30,43% yang berumur 25-40 tahun, dan 64 orang atau 69,57% yang berumur >40 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sekretaris Dinas	1 Orang	1,09
2	Kepala Bidang	5 Orang	5,43
3	Kepala Sub Bagian	2 Orang	2,17
4	Kepala Seksi	15 Orang	16,30
5	Kepala UPT dan BPP	6 Orang	6,52
6	Staf / Fungsional	63 Orang	68,48
Jumlah		92 orang	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa dari 92 orang responden terdapat 1 orang atau 1,09% dengan jabatan Sekretaris Dinas, 5 orang atau 5,43% dengan jabatan Kepala Bidang, 2 orang dengan jabatan Kepala Sub Bagian, 15 orang atau 16,30% dengan

jabatan Kepala Seksi, 6 orang atau 6,52% dengan jabatan Kepala UPT dan BPP dan 63 orang atau 68,48% dengan jabatan Staf beserta jabatan fungsional lainnya.

2. Hasil Pengujian Data

a. Uji Validitas Data

Dari data jawaban responden yang telah didapatkan oleh peneliti maka akan dilakukan uji validitas yang bertujuan untuk mengetahui validitas atau keakuratan dari instrumen yang digunakan, uji validitas data ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Koefisien Pembanding	Keterangan
1	0,676	0,300	Valid
2	0,653	0,300	Valid
3	0,675	0,300	Valid
4	0,629	0,300	Valid
5	0,675	0,300	Valid
6	0,523	0,300	Valid
7	0,768	0,300	Valid
8	0,633	0,300	Valid

Sumber : data hasil uji validitas dengan program SPSS

Hasil uji validitas terhadap instrumen karakteristik individu, dari 92 orang responden dapat dilihat bahwa 8 (delapan) item pernyataan yang diuji semuanya dinyatakan Valid dan selanjutnya dapat digunakan untuk perhitungan karena berada diatas standar koefisien pembanding 0,300.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Koefisien Pembanding	Keterangan
1	0,570	0,300	Valid
2	0,663	0,300	Valid
3	0,408	0,300	Valid
4	0,523	0,300	Valid
5	0,624	0,300	Valid
6	0,429	0,300	Valid
7	0,356	0,300	Valid
8	0,587	0,300	Valid
9	0,702	0,300	Valid
10	0,649	0,300	Valid

Sumber : data hasil uji validitas dengan program SPSS

Hasil uji validitas terhadap instrumen karakteristik pekerjaan dari 92 orang responden dapat dilihat bahwa 10 (sepuluh) item pernyataan yang diuji semuanya dinyatakan Valid dan selanjutnya dapat digunakan untuk perhitungan karena berada diatas standar koefisien pembanding 0,300.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Organisasi

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Koefisien Pembanding	Keterangan
1	0,718	0,300	Valid
2	0,698	0,300	Valid
3	0,694	0,300	Valid
4	0,633	0,300	Valid
5	0,692	0,300	Valid
6	0,564	0,300	Valid

Sumber : data hasil uji validitas dengan program SPSS

Hasil uji validitas terhadap instrumen karakteristik organisasi dari 92 orang responden dapat dilihat bahwa 6 (enam) item pernyataan yang diuji semuanya dinyatakan Valid dan

selanjutnya dapat digunakan untuk perhitungan karena berada di atas standar koefisien pembanding 0,300.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Koefisien Pembanding	Keterangan
1	0,635	0,300	Valid
2	0,668	0,300	Valid
3	0,565	0,300	Valid
4	0,632	0,300	Valid
5	0,722	0,300	Valid
6	0,559	0,300	Valid
7	0,768	0,300	Valid
8	0,701	0,300	Valid
9	0,508	0,300	Valid
10	0,378	0,300	Valid

Sumber : data hasil uji validitas dengan program SPSS

Hasil uji validitas terhadap instrumen kepuasan kerja dari 92 orang responden dapat dilihat bahwa 10 (sepuluh) item pernyataan yang diuji semuanya dinyatakan Valid dan selanjutnya dapat digunakan untuk perhitungan karena berada di atas standar koefisien pembanding 0,300.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Koefisien Pembanding	Keterangan
1	0,628	0,300	Valid
2	0,676	0,300	Valid
3	0,474	0,300	Valid
4	0,573	0,300	Valid
5	0,856	0,300	Valid
6	0,713	0,300	Valid
7	0,676	0,300	Valid
8	0,787	0,300	Valid
9	0,465	0,300	Valid

Sumber : data hasil uji validitas dengan program SPSS

Hasil uji validitas terhadap instrumen kinerja dari 92 orang responden dapat dilihat bahwa 9 (sembilan) item pernyataan yang diuji semuanya dinyatakan Valid dan selanjutnya dapat digunakan untuk perhitungan karena berada diatas standar koefisien pembandingan 0,300.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sampai sejauh mana tiap item pernyataan pada kuisisioner dapat dipercaya atau diterima. Uji reliabilitas data ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Individu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	8

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen karakteristik individu menyatakan bahwa nilai Cronbach's Alfa yang didapat adalah 0,806 dan bila dibandingkan dengan standar reliabilitas sebesar 0,6 maka nilai Cronbach's Alfanya sudah mencapai bahkan lebih dari 0,6 yang artinya semua butir jawaban dari kuisisioner dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Pekerjaan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,734	10

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen karakteristik pekerjaan menyatakan bahwa nilai Cronbach's Alfa yang didapat adalah 0,734 dan bila dibandingkan dengan standar reliabilitas sebesar 0,6 maka nilai Cronbach's Alfanya sudah mencapai bahkan lebih dari 0,6 yang artinya semua butir jawaban dari kuisioner dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,749	6

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen karakteristik organisasi menyatakan bahwa nilai Cronbach's Alfa yang didapat adalah 0,749 dan bila dibandingkan dengan standar reliabilitas sebesar 0,6 maka nilai Cronbach's Alfanya sudah mencapai bahkan lebih dari 0,6 yang artinya semua butir jawaban dari kuisioner dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,805	10

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen kepuasan kerja menyatakan bahwa nilai Cronbach's Alfa yang didapat adalah 0,805 dan bila dibandingkan dengan standar reliabilitas sebesar 0,6 maka nilai Cronbach's Alfanya sudah mencapai bahkan lebih dari 0,6 yang artinya semua butir jawaban dari kuisioner dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,833	9

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen kinerja menyatakan bahwa nilai cronbach's Alfa yang didapat adalah 0,833 dan bila dibandingkan dengan standar reliabilitas sebesar 0,6 maka nilai Cronbach's Alfanya sudah mencapai bahkan lebih dari 0,6 yang artinya semua butir jawaban dari kuisioner dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

C. Pembahasan

1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

1. Koefisien Jalur Model I

Untuk menghitung Koefisien Jalur Model I maka ditampilkan output SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.14
Menghitung Koefisien Jalur Model I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,324 ^a	,105	,074	2,74174

a. Predictors: (Constant), Karakteristik organisasi, Karakteristik pekerjaan, dan Karakteristik individu

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,773	6,374		3,730	,000
	Karakteristik individu	,104	,122	,091	,855	,395
	Karakteristik pekerjaan	,277	,107	,276	2,591	,011
	Karakteristik organisasi	,105	,147	,073	,719	,474

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan output regresi dengan menggunakan program SPSS diatas maka pada bagian tabel Coefficients^a dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Karakteristik Individu (X1) = 0,395, Karakteristik Pekerjaan (X2) = 0,011 dan Karakteristik Organisasi (X3) = 0,474.

Sesuai ketentuan (Sugiyono, 2016), apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$) maka pengaruhnya dianggap signifikan atau sebaliknya.

Ternyata nilai signifikansi Karakteristik Individu lebih besar dari 0,05 artinya variabel Karakteristik Individu (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini menjawab hipotesis penelitian pertama yang berbunyi : tidak terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja

pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima atau dengan kata lain H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima dalam menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan oleh pimpinan serta kemampuan dan keterampilan dalam menganalisis suatu pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Di level individu, pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima dalam melaksanakan aktivitasnya, tinggi rendahnya kapasitas individu dalam mengerjakan berbagai tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat Kepuasan Kerja pegawai.

Sikap profesional yang ditunjukkan oleh pegawai dalam bekerja serta minat dan upaya dalam memberikan hasil pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan yang diharapkan pimpinan juga belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Begitu juga dengan kerja sama di antara sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja serta kualitas hubungan dan komunikasi di antara pegawai maupun dengan pimpinan juga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

Hasil penelitian ini disebabkan karena memang setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-

aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu juga sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan (Sujati, 2018). Hal ini bisa jadi juga disebabkan oleh responden yang saya pakai dalam penelitian ini sebagian besar atau 68,48% adalah staf, karena Karakteristik Individu ditingkat staf tidak terlalu memandang Kepuasan Kerja sebagai faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan mereka.

Kemudian nilai signifikansi Karakteristik Pekerjaan lebih kecil dari 0,05 artinya variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini menjawab hipotesis penelitian kedua yang berbunyi : terdapat pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima atau dengan kata lain H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebebasan yang diberikan oleh pimpinan untuk merencanakan sendiri pekerjaan/ tugas yang diberikan dan kebebasan untuk mengimplementasikan tugas sesuai dengan arahan, memberikan berpengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Penerapan metode kerja yang bervariasi bagi pegawai agar tidak cepat bosan dan kemampuan pegawai dalam memprioritaskan pekerjaan serta

peningkatan pemahaman tentang prosedur kerja dan pola kerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan memberikan berpengaruh yang positif terhadap peningkatan Kepuasan Kerja pegawai.

Kemudian kemampuan pegawai dalam menganalisis dampak kerja yang ditimbulkan bagi bidangnya dan juga kemampuannya dalam menyesuaikan antara hasil kerja mereka dengan keinginan pimpinan serta cara respon pimpinan terhadap hasil pekerjaan yang selesai oleh pegawai memberikan berpengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Ice Kumala M (2016), yang melaksanakan penelitian pada Dinas Pariwisata Ekonomi Kreatif Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pesisir Selatan dengan menggunakan metode total sampling sebanyak 40 orang, teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Ekonomi Kreatif Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pesisir Selatan.

Selanjutnya nilai signifikansi Karakteristik Organisasi lebih besar dari 0,05 artinya variabel Karakteristik Organisasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini menjawab hipotesis penelitian ketiga yang berbunyi : tidak

terdapat pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima atau dengan kata lain H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketersediaan sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya lainnya seperti peralatan kantor baik dari segi jumlah maupun kualitas di tempat kerja, Iklim organisasi dan penerapan iklim kerja yang menitik beratkan pada pengembangan karir serta kemampuan dalam menempatkan diri dan memahami tupoksi kerja tidak memberikan berpengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

Padahal kepuasan kerja pegawai merupakan target terpenting karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja pegawai dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pekerjaan, indisipliner pegawai dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya kepuasan yang tinggi diinginkan oleh organisasi karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif (Thoha, 2014).

Pegawai dalam melakukan pekerjaan umumnya bertujuan ingin mendapatkan kepuasan kerja dari organisasi tempat dia

bekerja. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki disiplin kerja serta loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, pegawai akan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan membawa dampak atas perasaan positif tentang pekerjaannya. Sebuah organisasi tidak akan mencapai tingkat kompetisi yang tinggi jika para pekerjanya merasa tidak puas.

Hasil penelitian ini bisa jadi disebabkan oleh ketersediaan sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya lainnya masih dirasakan kurang dalam menunjang pelaksanaan tugas pegawai. Penciptaan iklim organisasi yang kondusif dan penerapan iklim kerja yang menitik beratkan pada pengembangan karir perlu mendapat perhatian serius untuk meningkatkan Kepuasan Kerja para pegawai.

Peningkatan kemampuan pegawai dalam menempatkan diri dan memahami tupoksi kerja serta senantiasa mengikuti standarisasi, koordinasi, sosialisasi, sentralisasi maupun desentralisasi dalam pembuatan keputusan perlu terus ditingkatkan, karena terbukti dengan kondisi Karakteristik Organisasi yang ada mengindikasikan tidak memiliki pengaruh pada tingkat Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima.

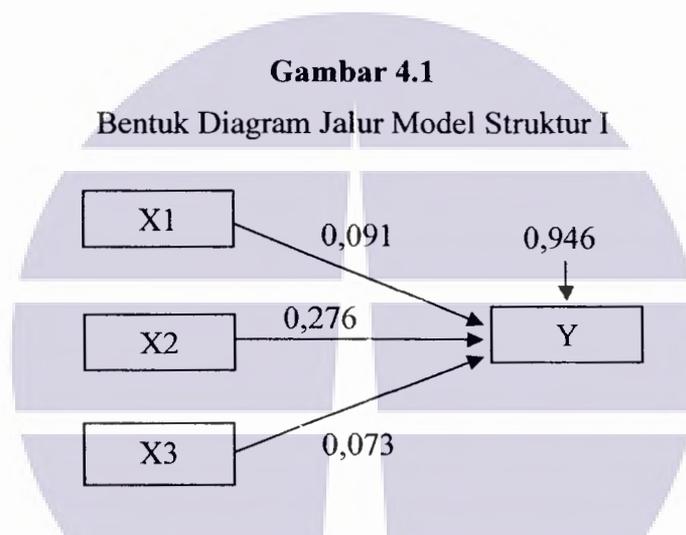
Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Ice Kumala M (2016), yang melaksanakan penelitian pada Dinas Pariwisata Ekonomi Kreatif Pemuda dan

Olah Raga Kabupaten Pesisir Selatan, dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Karakteristik Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Ekonomi Kreatif Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pesisir Selatan.

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,105, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Karakteristik Organisasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 10,5% sementara sisanya 89,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh sekitar 10,5% menunjukkan bahwa Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Karakteristik Organisasi (X3) tidak memberikan kontribusi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja. Ini menandakan perlunya dilakukan perbaikan dan peningkatan kualitas Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Karakteristik Organisasi (X3) di Dinas Pertanian Kota Bima agar mampu memberikan tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi bagi para pegawai. Dan ini bisa jadi juga kemungkinan karena responden saya mayoritasnya adalah staf, karena di level staf bisa jadi Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Karakteristik Organisasi (X3) melalui beberapa indikatornya tidak

dirasakan penting terhadap peningkatan kepuasan kerja para pegawai.

Sementara untuk nilai $e1$ dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-Rsquare)} = \sqrt{(1- 0,105)} = \sqrt{0,895} = 0,946$. Bila digambarkan dalam bentuk diagram jalur model struktur I adalah sebagai berikut :



2. Koefisien Jalur Model II

Untuk menghitung Koefisien Jalur Model II maka ditampilkan output SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.15
Menghitung Koefisien Jalur Model II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,469 ^a	,220	,184	2,72868

a. Predictors: (Constant), Karakteristik individu, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik organisasi dan Kepuasan Kerja.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,272	6,827		,919	,361
1 Karakteristik individu	,240	,122	,198	1,968	,052
Karakteristik pekerjaan	,250	,111	,235	2,265	,026
Karakteristik organisasi	,053	,146	,035	,363	,718
Kepuasan Kerja	,231	,106	,218	2,181	,032

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan output regresi dengan menggunakan program SPSS diatas maka pada bagian tabel Coefficients^a dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Karakteristik Individu (X1) = 0,052, Karakteristik Pekerjaan (X2) = 0,026, Karakteristik Organisasi (X3) = 0,718 dan Kepuasan Kerja (Y) = 0,032.

Sesuai ketentuan (Sugiyono, 2016) apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$) maka pengaruhnya dianggap signifikan atau sebaliknya.

Ternyata nilai signifikansi Karakteristik Individu lebih besar dari 0,05 artinya variabel Karakteristik Individu (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z). Hal ini menjawab hipotesis penelitian keempat yang berbunyi : tidak terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima atau dengan kata lain H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima dalam menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan oleh pimpinan serta

kemampuan dan keterampilan dalam menganalisis suatu pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Menurut Wibowo (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Ternyata kemampuan dalam menyelesaikan sejumlah tugas serta kemampuan dan keterampilan dalam menganalisis suatu pekerjaan oleh pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima tidak berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja yang mereka laksanakan, baik itu dilihat dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Begitu juga dengan sikap profesional yang ditunjukkan oleh pegawai dalam bekerja serta minat dan upaya dalam memberikan hasil pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan yang diharapkan pimpinan, juga belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai. Kerja sama diantara sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja serta kualitas hubungan dan komunikasi diantara pegawai maupun dengan pimpinan, juga belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Hal ini terjadi karena memang hasil pekerjaan yang memenuhi unsur kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang diharapkan oleh suatu organisasi, harus didukung oleh peningkatan

kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan dan menganalisis sejumlah tugas yang diberikan, sikap profesional, minat kerja, kualitas kerja sama, kemampuan beradaptasi serta kualitas komunikasi diantara pegawai maupun dengan pimpinan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Hajati D.I et al (2018), yang melaksanakan penelitian Kantor Politeknik Kotabaru dengan teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) pada 39 orang responden dan teknik analisis data dengan analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja pegawai pada kantor Politeknik Kotabaru.

Kemudian nilai signifikansi Karakteristik Pekerjaan lebih kecil dari 0,05 artinya variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z). Hal ini menjawab hipotesis penelitian kelima yang berbunyi : terdapat pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima atau dengan kata lain H_{05} diterima dan H_{a5} ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebebasan yang diberikan oleh pimpinan untuk merencanakan sendiri pekerjaan/ tugas yang diberikan, dan kebebasan untuk mengimplementasikan tugas sesuai dengan arahan pimpinan, memberikan berpengaruh

yang signifikan terhadap Kinerja pegawai. Penerapan metode kerja yang bervariasi bagi pegawai agar tidak cepat bosan dan kemampuan pegawai dalam memprioritaskan pekerjaan serta peningkatan pemahaman tentang prosedur kerja dan pola kerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan memberikan berpengaruh yang positif terhadap peningkatan Kinerja pegawai.

Kemudian kemampuan pegawai dalam menganalisis dampak kerja yang ditimbulkan bagi bidangnya dan juga kemampuannya dalam menyesuaikan antara hasil kerja mereka dengan keinginan pimpinan, serta cara respon pimpinan terhadap hasil pekerjaan yang selesai oleh pegawai memberikan berpengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai.

Para pegawai yang ada pada Dinas Pertanian Kota Bima ketika diberikan kebebasan untuk merencanakan dan mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya, variasi metode kerja, peningkatan pemahaman tentang prosedur kerja dan pola kerja sama, pentingnya pekerjaan tersebut dilakukan serta cara umpan balik oleh atasan atas hasil pelaksanaan pekerjaan yang mereka laksanakan, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap terhadap mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan, jumlah pekerjaan yang diselesaikan dan kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilaksanakan oleh Hajati D.I et al (2018), yang melaksanakan penelitian Kantor Politeknik Kotabaru, hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja pegawai kantor Politeknik Kotabaru.

Selanjutnya nilai signifikansi Karakteristik Organisasi lebih besar dari 0,05 artinya variabel Karakteristik Organisasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z). Hal ini menjawab rumusan dan hipotesis penelitian keenam yang berbunyi : tidak terdapat pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima atau dengan kata lain H_{a6} diterima dan H_{o6} ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketersediaan sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya lainnya seperti peralatan kantor baik dari segi jumlah maupun kualitas di tempat kerja, iklim organisasi dan penerapan iklim kerja yang menitik beratkan pada pengembangan karir serta kemampuan dalam menempatkan diri dan memahami tupoksi kerja tidak memberikan berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini bisa jadi disebabkan oleh ketersediaan sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya lainnya masih dirasakan kurang dalam menunjang pelaksanaan tugas pegawai. Penciptaan iklim organisasi yang kondusif dan penerapan iklim

kerja yang menitik beratkan pada pengembangan karir perlu mendapat perhatian serius untuk meningkatkan Kinerja para pegawai.

Kemampuan pegawai dalam menempatkan diri, pemahaman tentang tupoksi serta perbaikan pola pembuatan keputusan perlu terus ditingkatkan, karena terbukti dengan kondisi yang ada mengindikasikan tidak memiliki pengaruh pada Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima.

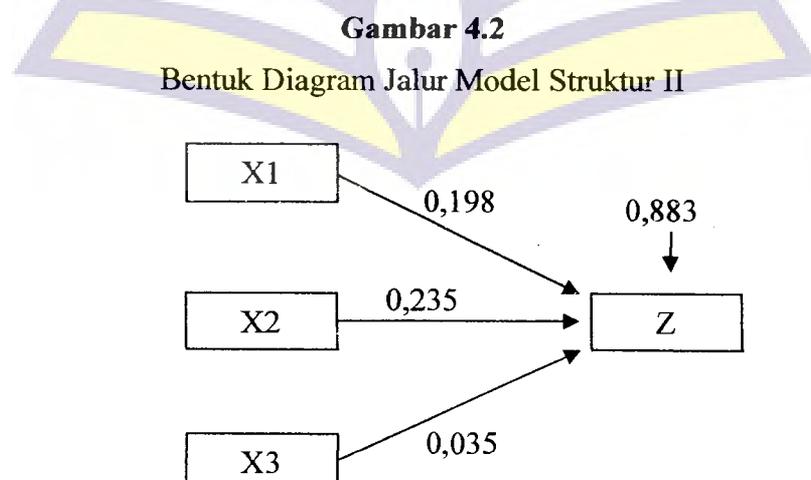
Setiap organisasi atau instansi mengharapkan hasil kerja pegawai yang maksimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan usaha-usaha yang harus dilakukan oleh pegawai demi tujuan instansi yang hendak dicapai. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia dan kemampuan tersebut diwujudkan dalam bentuk kinerja pegawai (Sunyoto, 2015).

Hal ini bisa jadi juga disebabkan oleh responden yang saya pakai dalam penelitian ini sebagian besar atau 68,48% adalah staf. Karena pada level staf, Karakteristik Organisasi yang terkait dengan kepemilikan sumber daya manusia, sistem pengembangan karir dan pemahaman tentang tupoksi, belum dirasakan penting dan memberikan pengaruh pada Kinerja mereka.

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,220, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh Karakteristik Individu (X1), Karakteristik

Pekerjaan (X2) dan Karakteristik Organisasi (X3), Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) adalah sebesar 22% sementara sisanya 78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh sekitar 22% menunjukkan bahwa Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), Karakteristik Organisasi (X3) dan Kepuasan Kerja (Y) tidak memberikan kontribusi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Z). Ini menandakan perlunya dilakukan perbaikan dan peningkatan kualitas Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Karakteristik Organisasi (X3) di Dinas Pertanian Kota Bima agar mampu meningkatkan Kinerja para pegawai.

Sementara untuk nilai e_2 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{(1-Rsquare)} = \sqrt{(1- 0,220)} = \sqrt{0,780} = 0,883$. Bila digambarkan dalam bentuk diagram jalur model struktur II adalah sebagai berikut :



3. Koefisien Jalur Model III

Untuk menghitung Koefisien Jalur Model III maka ditampilkan output SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.16
Menghitung Koefisien Jalur Model III

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,469 ^a	,220	,184	2,72868

a. Predictors: (Constant), Karakteristik individu, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik organisasi dan Kepuasan Kerja.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,272	6,827		,919	,361
	Karakteristik individu	,240	,122	,198	1,968	,052
	Karakteristik pekerjaan	,250	,111	,235	2,265	,026
	Karakteristik organisasi	,053	,146	,035	,363	,718
	Kepuasan Kerja	,231	,106	,218	2,181	,032

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan output regresi dengan menggunakan program SPSS diatas maka pada bagian tabel Coefficients^a dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Kepuasan Kerja (Y) = 0,032. Ternyata nilai signifikansi Kepuasan Kerja lebih kecil dari 0,05 artinya variabel Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z). Hal ini menjawab rumusan dan hipotesis penelitian ketujuh yang berbunyi : terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima atau dengan kata lain H_{07} diterima dan H_{a7} ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dengan beberapa indikatornya berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai yang diukur melalui mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan, jumlah pekerjaan yang diselesaikan dan kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan oleh pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima, artinya dengan meningkatnya Kepuasan Kerja pegawai maka dengan sendirinya akan meningkatkan Kinerja pegawai.

Kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Mulyadi 2015). Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap organisasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi dapat bertahan jangka panjang dalam persaingan global.

Meningkatnya kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil, untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sedangkan untuk mencari pengaruh Karakteristik Individu (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang berimplikasi pada Kinerja Pegawai (Z) adalah nilai beta Karakteristik Individu (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dikalikan dengan nilai beta Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) = $0,091 \times 0,218 = 0,020$. Kemudian dibandingkan dengan pengaruh langsung Karakteristik Individu (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Z) sebesar 0,198. Ternyata nilai Karakteristik Individu (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang berimplikasi pada Kinerja Pegawai (Z) lebih kecil dari pengaruh langsung Karakteristik Individu (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Z) yaitu $0,020 < 0,198$ artinya nilai ini dinyatakan tidak signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X1) lebih berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja pegawai (Z) dari pada memerlukan variabel perantara yaitu Kepuasan Kerja (Y) sehingga variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat diabaikan.

Hal ini menjawab hipotesis penelitian kedelapan yang berbunyi : tidak terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja yang berimplikasi pada Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima.

Kemudian untuk mencari pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang berimplikasi pada Kinerja Pegawai (Z) adalah nilai beta Karakteristik Pekerjaan (X2)

terhadap Kepuasan Kerja (Y) dikalikan dengan nilai beta kepuasan kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) = $0,276 \times 0,218 = 0,060$. Kemudian dibandingkan dengan pengaruh langsung Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Z) sebesar 0,235. Ternyata nilai Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang berimplikasi pada Kinerja Pegawai (Z) lebih kecil dari pengaruh langsung Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Z) yaitu $0,060 < 0,235$ artinya nilai ini dinyatakan tidak signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) lebih berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Z) dan tidak memerlukan variabel perantara seperti Kepuasan Kerja (Y), sehingga variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat diabaikan.

Hal ini menjawab hipotesis penelitian kesembilan yang berbunyi : tidak terdapat pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja yang berimplikasi pada Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima.

Disini dapat dilihat bahwa, pada hipotesis ke 5 (lima) menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan bila dibandingkan dengan hipotesis ke 9 (sembilan), ketika melalui Kepuasan Kerja ternyata tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Ini menunjukkan bahwa, Karakteristik Pekerjaan berpengaruh

signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai tanpa terpengaruh oleh puas maupun tidak puasnya pegawai tersebut dalam bekerja.

Selanjutnya untuk mencari pengaruh Karakteristik Organisasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang berimplikasi pada Kinerja Pegawai (Z) adalah nilai beta Karakteristik Organisasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dikalikan dengan nilai beta Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) = $0,073 \times 0,218 = 0,015$. Kemudian dibandingkan dengan pengaruh langsung Karakteristik Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Z) sebesar 0,035. Ternyata nilai Karakteristik Organisasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang berimplikasi pada Kinerja Pegawai (Z) lebih kecil dari pengaruh langsung Karakteristik Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Z) yaitu $0,015 < 0,035$ artinya nilai ini dinyatakan tidak signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Organisasi (X1) lebih berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja pegawai (Z) dan tidak memerlukan variabel perantara yaitu Kepuasan Kerja (Y) sehingga variabel ini dapat diabaikan.

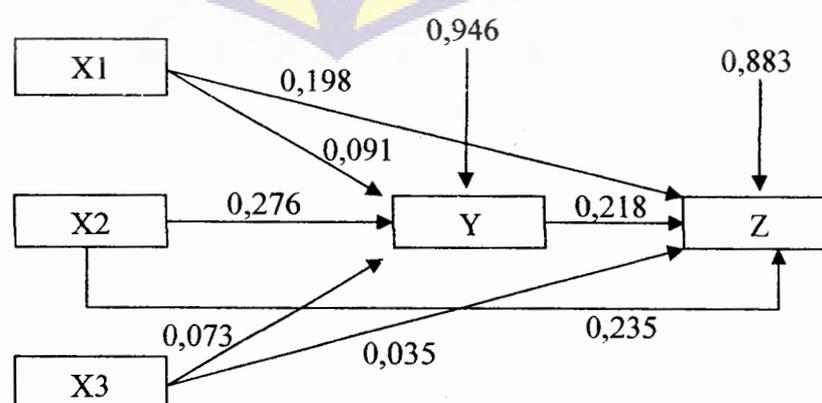
Hal ini menjawab hipotesis penelitian kesepuluh yang berbunyi : tidak terdapat pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi pada kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima.

Jadi dapat peneliti simpulkan bahwa ketiga variabel yaitu Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai apabila melalui variabel perantara yaitu Kepuasan Kerja, artinya variabel perantara dapat diabaikan karena justru memiliki pengaruh secara langsung ke variabel Kinerja.

Selanjutnya untuk menjawab tujuan penelitian tentang variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai maka dapat peneliti jabarkan bahwa, hanya variabel Karakteristik Pekerjaan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai sedangkan variabel Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga otomatis yang mempunyai pengaruh paling besar hanya variabel Karakteristik Pekerjaan.

Bila digambarkan dalam bentuk diagram jalur model struktur III adalah sebagai berikut :

Gambar 4.3
Bentuk Diagram Jalur Model Struktur III



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima dengan nilai signifikansi 0,052 lebih besar dari 0,05 (tidak signifikan).
2. Terdapat pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima dengan nilai signifikansi 0,026 lebih kecil dari 0,05 (signifikan).
3. Tidak terdapat pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima dengan nilai signifikansi 0,718 lebih besar dari 0,05 (tidak signifikan)
4. Tidak terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja yang berimplikasi pada Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima dengan nilai 0,020 lebih kecil dari pengaruh secara langsung Karakteristik Individu terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,198 (tidak signifikan).
5. Tidak terdapat pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja yang berimplikasi pada Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima dengan nilai 0,060 lebih kecil dari pengaruh

secara langsung Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,235 (tidak signifikan).

6. Tidak terdapat pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yang berimplikasi pada Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima dengan nilai 0,015 lebih kecil dari pengaruh secara langsung Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,035 (tidak signifikan).
7. Dari Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi, hanya Karakteristik Pekerjaan yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai, sehingga dengan kata lain variabel Karakteristik Pekerjaan yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai. Artinya Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima berdasarkan sample yang diteliti, lebih banyak dipengaruhi oleh Karakteristik Pekerjaan.

B. Saran

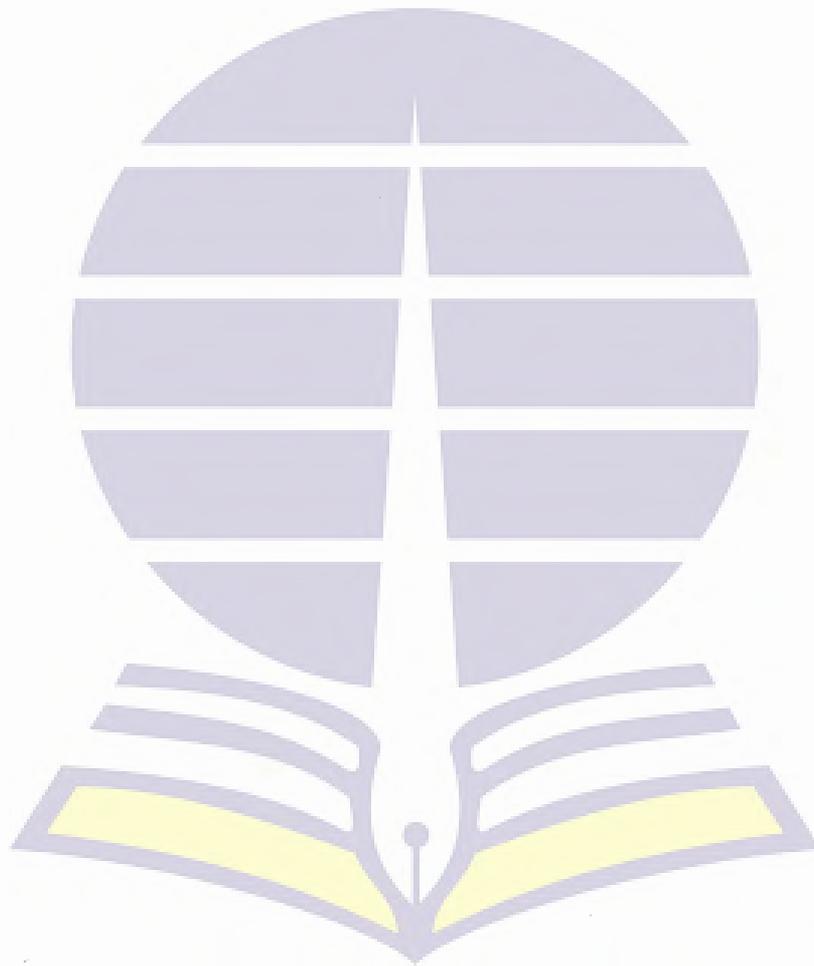
Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pimpinan di Dinas Pertanian Kota Bima untuk lebih memfokuskan perhatiannya pada Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Individu yang dimiliki oleh pegawainya, karena diketahui dalam penelitian ini bahwa kedua variabel tersebut tidak memberikan dampak/pengaruh yang signifikan, baik bagi Kepuasan Kerja maupun bagi peningkatan Kinerja pegawai. Sehingga

diharapkan dengan melakukan evaluasi mendalam dan menyeluruh terhadap kedua karakteristik tersebut, maka akan diperoleh tingkat Kepuasan Kerja pegawai yang tinggi dan pada akhirnya akan berimplikasi baik terhadap peningkatan Kinerja pegawai.

2. Disarankan kepada pimpinan di Dinas Pertanian Kota Bima agar melakukan evaluasi pada variabel Kepuasan Kerja pegawai, karena berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi melalui Kepuasan Kerja tidak berdampak signifikan pada peningkatan Kinerja pegawai. Hasil penelitian ini justru menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi lebih berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja pegawai dan tidak memerlukan variabel perantara yaitu Kepuasan Kerja;
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengangkat judul penelitian yang sama dengan penelitian ini agar lebih menyempurnakan penelitian ini, bisa dengan menambah beberapa variabel lain diluar variabel yang telah diuji, dan supaya ini dapat menjadi tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan menambah wawasan ilmu pengetahuan.
4. Disarankan untuk penelitian lanjutan dapat melakukan pengujian dengan mengambil sampel di level pimpinan saja, agar diperoleh besarnya pengaruh yang ditimbulkan bila dibandingkan dengan sampel yang dominan pada level staf. Pengujian ini dilakukan sebagai

bahan perbandingan semata-mata agar diketahui apakah terdapat perbedaan hasil penelitian atau justru hasil penelitian nantinya sama saja.



DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, N (2010). Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. Semarang. Universitas Dian Nuswantoro.
- Akbar, A. (2009). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Bank Swasta Di Propinsi Sulawesi Selatan. *Characteristics, Job Satisfaction*. ISSN 0852-8144. Vol. 6 (2) : 183 – 192.
- Alhempri, RR. (2012). Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *Media Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol. 12 (1) : 58- 80.
- Aprizal (2017). Pengaruh Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Pola Pengembangan Karir Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 10 (1).
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- As'ad, Moh. (2013). *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Desseler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Empat Belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Flippo, Edwin. B. (2013). *Manajemen Personalia*. Edisi ketujuh. Jilid dua. Jakarta : Glora Askara Pratama.
- Gibson, James. L. (2013). *Penilaian Kinerja*. Jakarta : Erlangga.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. (2012). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*. Terjemahan oleh Joerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Hayati D.I et al (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari-Juni 2018. Vol 7, No. 1.

- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Yogyakarta : BPF.
- Hartatik, Puji. I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hilya, Gunduz et. al. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana.
- Ivancevich, John dkk. (2014). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Company.
- Kemala, Ice (2016). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan Dan karakteristik organisasi pengaruhnya Terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Kopertis Wilayah X*. Vol 1 No. 1.
- Kuncoro, Mudrajad.(2013). “*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*” Edisi 4. Jakarta : Erlangga.
- Luthans, Fred. (2014). *Perilaku Organisas*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Miftah, Thoha. (2014). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan ke-23. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mulyadi, Dedi. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Panggabean, Mutiara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Prayitno. (2012). *Dasar-Dasar Bimbingan Konseling*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Putri, S.A (2019). Perbandingan Eviews, SPSS, dan Excel. Sumatera Utara. Universitas Sumatera Utara.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-16. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

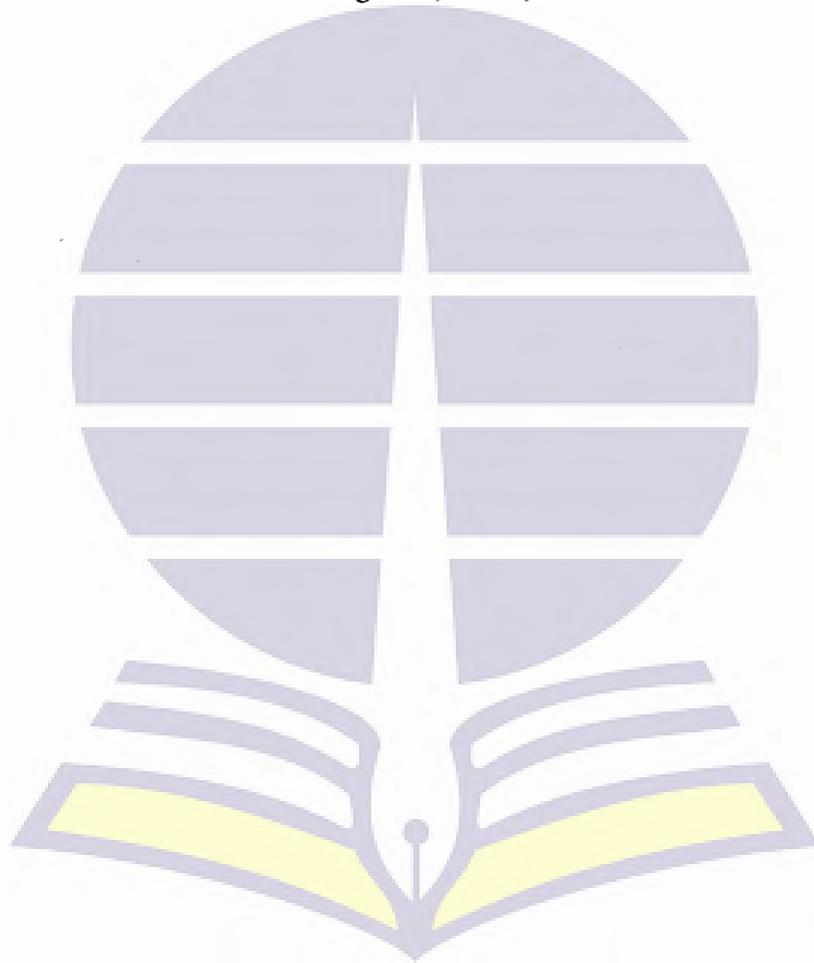
- Rini dan Heri Setiawan. (2016). Determinan Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Biro Perjalanan Wisata Di Kota Palembang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol. 14 (2) : 1-14.
- Sani, Achmad & Vivin Maharani. (2013). "*Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data)*". Cetakan Ke-2. Malang : UIN MALIKI Press.
- Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke-15 (Edisi Revisi). Bandung : PT. Refika Adiatama.
- Sella Selvia Ananda dan Bambang Swasto Sunuharyo. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja, Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 58 (1) : 1-10.
- Stoner, James. A. F. (2013). *Pengantar Manajemen*. Edisi Keempat Jilid Kelima. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Sujati, YGG. (2018). *Kepuasan Kerja : Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi, dan Implikasinya Bagi Organisasi*. Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke tujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Subyantoro, Arief (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Fakultas Ekonomi UPN "Veteran" Yogyakarta*.
- Rahajaan, Thomas E. V. dkk (2013). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Karel Saldusuitubun Langgur). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 6 No. 2.

Torang, Syamsir. (2016). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta.

Wadsworth, Thompson. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Rajawali.

Widanarni, D., Irwansyah., Utomo, S. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol 3, No. 1.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Kepada
Yth. Bapak/Ibu/Sdr

di-

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian saya mengenai Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kota Bima), untuk penyelesaian studi pada Program Pascasarjana di Universitas Terbuka, maka dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima untuk dapat membantu saya dengan memberikan jawaban pada beberapa daftar pertanyaan berkenaan dengan Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi.

Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan akademis dan tidak ada kaitannya dengan Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai, namun ketepatan kesimpulan dan saran penelitian ini nanti ada kontribusinya terhadap usaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. Hal ini tentunya sangat tergantung dari kelengkapan pengisian kuesioner ini dan informasi data lainnya yang diberikan kepada saya sebagai peneliti serta kenyataan yang sebenarnya, bukan keadaan yang seharusnya.

Adapun Petunjuk Pengisian dan Keterangan Jawaban Kuesioner terdapat pada daftar kuesioner (*terlampir*). Dan untuk identitas responden serta jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Sdr akan dijamin kerahasiaannya karena pengisian kuesioner ini hanya semata-mata untuk kepentingan akademis.

Atas bantuan dan perhatian dari Bapak/Ibu/Sdr diucapkan banyak terima kasih.

Kota Bima, Desember 2019

Peneliti,



ABDUL NAJIR
NIM. 530013031

JUDUL PENELITIAN :**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERIMPLIKASI PADA KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA DINAS PERTANIAN KOTA BIMA)****A. Petunjuk Pengisian Kuesioner :**

1. Isilah data identitas Bapak/Ibu/Sdr/i terlebih dahulu;
2. Berikan tanda centang (√) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban bapak/ibu/Sdr/i;
3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja;
4. Mohon Bapak/ibu/Sdr/i dapat memberikan jawaban yang sebenarnya.

B. Identitas Responden :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia : tahun
4. Jabatan :

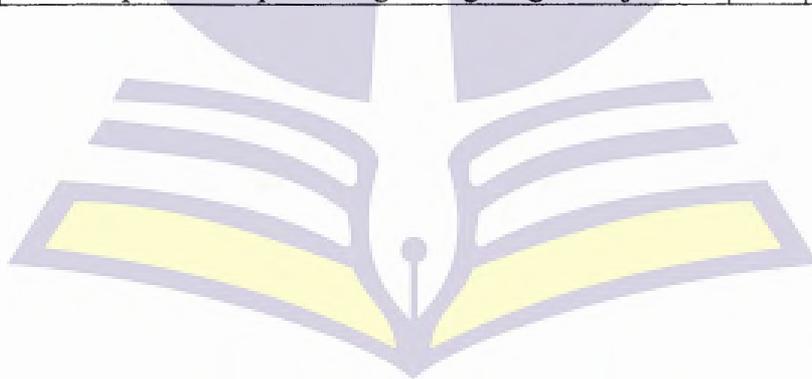
C. Keterangan Jawaban :

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. CS = Cukup Setuju
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju



VARIABEL KARAKTERISTIK INDIVIDU (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Indikator Kemampuan (<i>Ability</i>)						
1	Saya senantiasa memiliki kemampuan dalam menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik					
2	Saya menggunakan keterampilan dan kemampuan menganalisis suatu pekerjaan dengan sebaik mungkin					
Indikator Nilai (<i>Value</i>)						
3	Saya berupaya memberikan hasil pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan yang diharapkan pimpinan					
4	Saya memiliki kualitas hubungan dan komunikasi yang baik dengan pimpinan dan pegawai lain.					
Indikator Sikap (<i>Attitude</i>)						
5	Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja					
6	Saya memiliki rekan kerja yang mau bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik					
Indikator Minat (<i>Interest</i>)						
7	Saya dan rekan kerja mempunyai minat yang tinggi dalam meningkatkan mutu pekerjaan yang dihasilkan.					
8	Saya harus senantiasa menumbuhkan semangat dan harus cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja					



VARIABEL KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Indikator Otonomi						
1	Saya mendapatkan kebebasan penuh dari pimpinan untuk merencanakan pekerjaan/tugas yang diberikan					
2	Saya diberikan kebebasan oleh pimpinan untuk mengimplementasikan tugas sesuai dengan arahan					
Indikator Variasi Pekerjaan						
3	Saya menerapkan metode kerja yang bervariasi agar tidak cepat bosan dalam bekerja					
4	Saya selalu memprioritaskan pekerjaan yang penting untuk diselesaikan terlebih dahulu					
Indikator Identitas Tugas						
5	Saya dituntut untuk mampu memahami dengan cepat prosedur kerja yang ada					
6	Saya harus mampu terlibat aktif dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya					
Indikator Signifikansi Tugas						
7	Saya terus berupaya dalam memahami arti pentingnya suatu pekerjaan di lingkungan kerja					
8	Saya harus mampu menganalisa dampak kerja yang ditimbulkan oleh pegawai baik bagi satu departemen kerja maupun bagi departemen lain di tempat kerja					
Indikator Umpan Balik						
9	Saya mendapatkan respon yang baik dari pimpinan terhadap hasil pekerjaan yang saya selesaikan					
10	Saya senantiasa berupaya agar tercapai kesesuaian antara hasil kerja dengan keinginan dari pimpinan					



VARIABEL KARAKTERISTIK ORGANISASI (X₃)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Indikator Sumber Daya						
1	Jumlah dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di tempat kerja sudah cukup bagus					
2	Ketersediaan sumber daya lain seperti peralatan kantor sudah sangat memadai					
Indikator Iklim Organisasi						
3	Saya mampu bekerja dengan baik karena didukung oleh iklim organisasi yang baik pula					
4	Pimpinan menerapkan iklim kerja yang menitik beratkan pada pengembangan karir pegawainya					
Indikator Struktur Organisasi						
5	Saya dituntut mampu menempatkan diri dan memahami tupoksi kerja sesuai dengan struktur organisasi di tempat kerja					
6	Saya senantiasa mengikuti standarisasi, koordinasi, sosialisasi, sentralisasi maupun desentralisasi dalam pembuatan keputusan yang ada di tempat kerja					

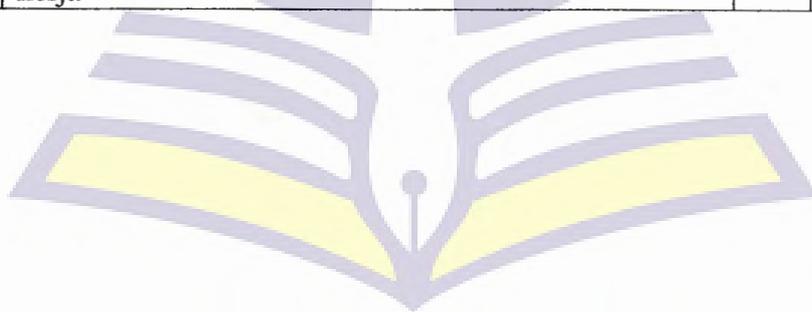


VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Indikator Turn Over (Pegawai masuk-resign)						
1	Saya merasa tidak perlu terpengaruh dalam menanggapi fenomena pegawai yang resign karena tidak puas terhadap pekerjaan					
2	Saya harus mampu mensupport pegawai yang baru masuk agar tetap semangat dalam menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang diberikan					
Indikator Absensi Pegawai						
3	Tingkat absensi pegawai merupakan tolak ukur untuk menilai keseriusan dan profesionalisme pegawai dalam bekerja					
4	Rasionalisasi alasan yang diberikan oleh pegawai yang tidak datang bekerja harus mengikuti standar dan aturan yang berlaku di tempat kerja					
Indikator Umur						
5	Saya memperhatikan pegawai yang berusia lebih muda memiliki semangat dan keinginan tinggi untuk bekerja					
6	Saya beranggapan bahwa pengalaman kerja tidak sepenuhnya tergantung dari usia seorang pegawai					
Indikator Tingkat Pekerjaan						
7	Saya senantiasa meningkatkan kuantitas maupun kualitas pekerjaan agar lebih baik dari sebelumnya					
8	Saya berupaya untuk pro aktif dalam mengemukakan ide-ide bagi kemajuan tempat kerja					
Indikator Ukuran Organisasi						
9	Saya selalu berkoordinasi, berkomunikasi dan berpartisipasi dengan pegawai lain di tempat kerja agar tercipta keharmonisan kerja					
10	Saya beranggapan bahwa ukuran organisasi atau terkenalnya suatu dinas sesuai dengan tingginya aktifitas atau pencapaian hasil kerja pegawai					

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Z)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Indikator Kualitas						
1	Saya terus berupaya meningkatkan kualitas perencanaan, implementasi dan evaluasi terhadap pekerjaan					
2	Saya beranggapan bahwa kualitas SDM maupun penggunaan teknologi di tempat kerja sudah cukup baik					
3	Saya senantiasa menciptakan kualitas hubungan/komunikasi yang baik dengan pegawai lain di tempat kerja					
Indikator Kuantitas						
4	Saya senantiasa meningkatkan kuantitas kerja yang dihasilkan dan sesuai deadline waktu yang ditentukan pimpinan					
5	Saya dituntut harus mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan					
6	Saya terus berupaya meningkatkan kuantitas kerja walaupun tidak ada tekanan deadline waktu kerja					
Indikator Ketepatan Waktu						
7	Saya senantiasa berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan pimpinan					
8	Saya harus mampu bekerja sesuai dengan standar operasional dan prosedur yang berlaku					
9	Saya dituntut untuk selalu disiplin terhadap waktu kerja					



===== Terima Kasih =====

Lampiran 2. Analisis Jalur

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations								Karakteristik individu
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
X1.1	Pearson Correlation	1	,448**	,334**	,259*	,310**	,441**	,414**	,287**	,676**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,013	,003	,000	,000	,006	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.2	Pearson Correlation	,448**	1	,676**	,059	,367**	,265*	,387**	,196	,653**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,578	,000	,011	,000	,062	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.3	Pearson Correlation	,334**	,676**	1	,173	,429**	,152	,406**	,380**	,675**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,098	,000	,148	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.4	Pearson Correlation	,259*	,059	,173	1	,549**	,281**	,532**	,443**	,629**
	Sig. (2-tailed)	,013	,578	,098		,000	,007	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.5	Pearson Correlation	,310**	,367**	,429**	,549**	1	,065	,445**	,295**	,675**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000		,538	,000	,004	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.6	Pearson Correlation	,441**	,265*	,152	,281**	,065	1	,284**	,219*	,523**
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,148	,007	,538		,006	,036	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.7	Pearson Correlation	,414**	,387**	,406**	,532**	,445**	,284**	1	,606**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,006		,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.8	Pearson Correlation	,287**	,196	,380**	,443**	,295**	,219*	,606**	1	,633**
	Sig. (2-tailed)	,006	,062**	,000**	,000*	,004**	,036**	,000**		,000**
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Karakteristik individu	Pearson Correlation	,676	,653	,675	,629	,675	,523	,768	,633	1
	Sig. (2-tailed)	,000**	,000	,000**	,000	,000**	,000*	,000**	,000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

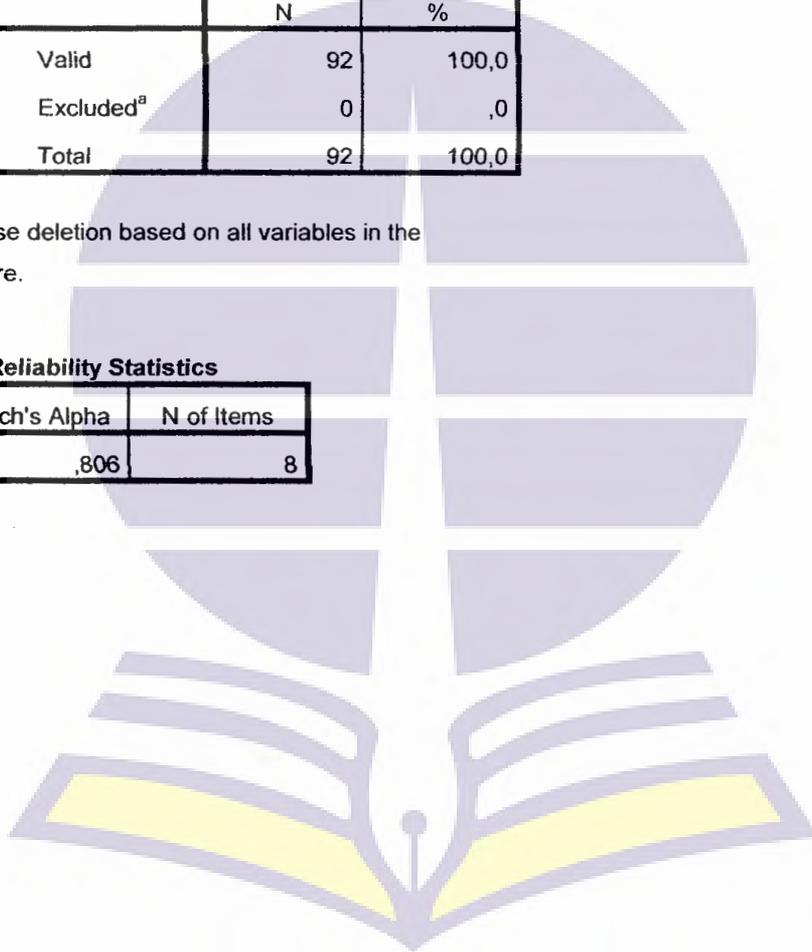
Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	92	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	92	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	8



CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Karakteritik pekerjaan
X2.1	Pearson Correlation	1	,588**	,213	-,033	,304**	,068	,062	,297**	,379**	,384	,570**
	Sig. (2-tailed)		,000	,041	,752	,003	,517	,560	,004	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.2	Pearson Correlation	,588**	1	,348**	,290**	,271**	,238**	-,070	,091	,500**	,535**	,663**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,005	,009	,023	,508	,388	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.3	Pearson Correlation	,213	,348**	1	-,065	,000	-,042	,318**	,012	,280**	,360**	,408**
	Sig. (2-tailed)	,041	,001		,538	1,000	,689	,002	,912	,007	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.4	Pearson Correlation	-,033	,290**	-,065	1	,176	,389**	,103	,511**	,195	,112	,523**
	Sig. (2-tailed)	,752	,005	,538		,093	,000	,327	,000	,062	,288	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.5	Pearson Correlation	,304**	,271**	,000	,176	1	,262	,215	,373**	,500**	,350**	,624**
	Sig. (2-tailed)	,003	,009	1,000	,093		,012	,040	,000	,000	,001	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.6	Pearson Correlation	,068	,238**	-,042	,389**	,262	1	-,276**	,206	,262	,124	,429**
	Sig. (2-tailed)	,517	,023	,689	,000	,012		,008	,049	,012	,239	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.7	Pearson Correlation	,062	-,070	,318**	,103	,215	-,276**	1	,243	,097	,198	,356**
	Sig. (2-tailed)	,560	,508	,002	,327	,040	,008		,020	,356	,058	,001
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.8	Pearson Correlation	,297**	,091	,012	,511**	,373**	,206	,243	1	,239	,130	,587**
	Sig. (2-tailed)	,004	,388**	,912	,000	,000	,049	,020		,022	,218	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.9	Pearson Correlation	,379**	,500**	,280	,195	,500	,262	,097	,239	1	,503	,702**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,062	,000	,012	,356	,022		,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.10	Pearson Correlation	,384	,535**	,360	,112	,350	,124	,198	,130	,503	1	,649
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,288	,001	,239	,058	,218	,000		,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Karakteritik pekerjaan	Pearson Correlation	,570**	,663**	,408	,523	,624	,429	,356	,587**	,702	,649	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

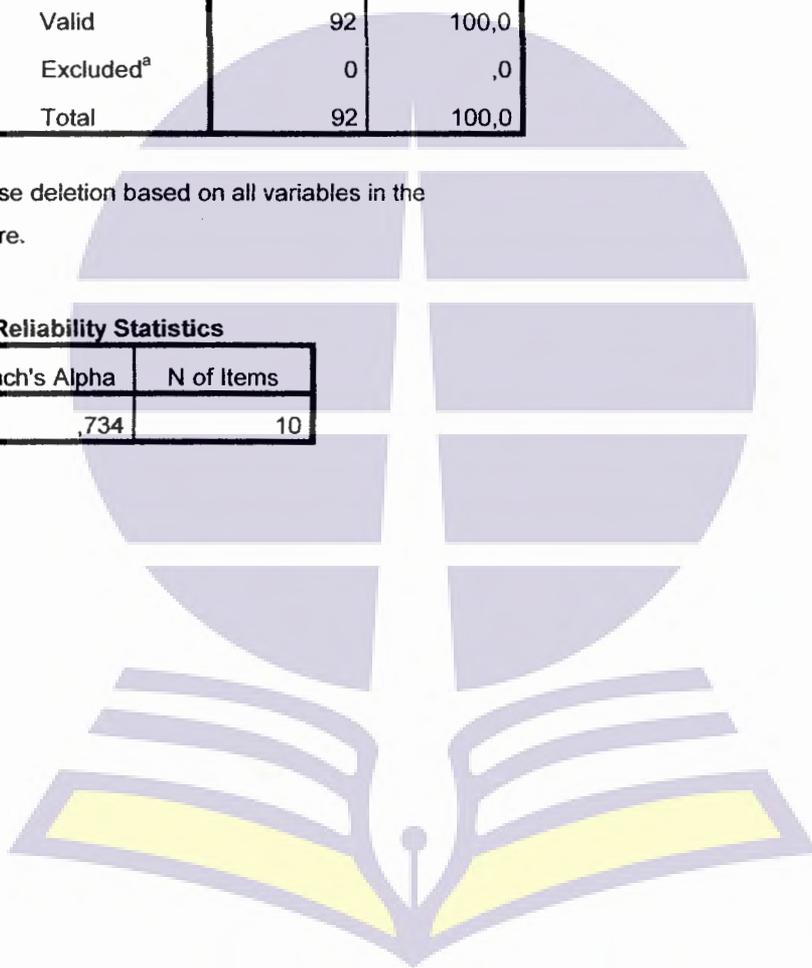
Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	92	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	92	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,734	10



CORRELATIONS

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Karakteristik organisasi
X3.1	Pearson Correlation	1	,453**	,319**	,314**	,314**	,463**	,718**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,002	,002	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92
X3.2	Pearson Correlation	,453**	1	,704**	,077	,334**	,254*	,698**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,464	,001	,015	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92
X3.3	Pearson Correlation	,319**	,704**	1	,206*	,413**	,170	,694**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,049	,000	,105	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92
X3.4	Pearson Correlation	,314**	,077	,206*	1	,599**	,321**	,633**
	Sig. (2-tailed)	,002	,464	,049		,000	,002	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92
X3.5	Pearson Correlation	,314**	,334**	,413**	,599**	1	,054	,692**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000	,000		,607	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92
X3.6	Pearson Correlation	,463**	,254*	,170	,321**	,054	1	,564**
	Sig. (2-tailed)	,000	,015	,105	,002	,607		,000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Karakteristik organisasi	Pearson Correlation	,718**	,698**	,694**	,633**	,692**	,564**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	92	92	92	92	92	92	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	92	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	92	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,749	6

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kepuasan Kerja
Y1	Pearson Correlation	1	,697	,164	,298	,481	,374	,421	,381	,132	,026	,635
	Sig. (2-tailed)		,000	,119	,004	,000	,000	,000	,000	,210	,803	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y2	Pearson Correlation	,697	1	,283	,440	,490	,238	,414	,373	,074	,169	,668
	Sig. (2-tailed)	,000		,006	,000	,000	,022	,000	,000	,485	,107	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y3	Pearson Correlation	,164	,283	1	,301	,363	,091	,372	,119	,143	,224	,565
	Sig. (2-tailed)	,119	,006		,004	,000	,388	,000	,257	,173	,032	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y4	Pearson Correlation	,298	,440	,301	1	,320	,267	,200	,442	,472	,151	,632
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,004		,002	,010	,056	,000	,000	,151	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y5	Pearson Correlation	,481	,490	,363	,320	1	,355	,589	,630	,196	,045	,722
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002		,001	,000	,000	,061	,667	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y6	Pearson Correlation	,374	,238	,091	,267	,355	1	,510	,411	,135	,143	,559
	Sig. (2-tailed)	,000	,022	,388	,010	,001		,000	,000	,201	,173	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y7	Pearson Correlation	,421	,414	,372	,200	,589	,510	1	,574	,351	,277	,768
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,056	,000	,000		,000	,001	,007	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y8	Pearson Correlation	,381	,373	,119	,442	,630	,411	,574	1	,385	,215	,701
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,257	,000	,000	,000	,000		,000	,040	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y9	Pearson Correlation	,132	,074	,143	,472	,196	,135	,351	,385	1	,235	,508
	Sig. (2-tailed)	,210	,485	,173	,000	,061	,201	,001	,000		,024	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y10	Pearson Correlation	,026	,169	,224	,151	,045	,143	,277	,215	,235	1	,378
	Sig. (2-tailed)	,803	,107	,032	,151	,667	,173	,007	,040	,024		,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,635	,668	,565	,632	,722	,559	,768	,701	,508	,378	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	92	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	92	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	10



CORRELATIONS
 /VARIABLES=Z1 Z2 Z3 Z4 Z5 Z6 Z7 Z8 Z9 Z
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations									
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Kinerja
Z1	Pearson Correlation	1	,565**	,296**	,141	,356**	,287**	,380**	,335**	,289**	,628**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,180	,000	,006	,000	,001	,005	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Z2	Pearson Correlation	,565**	1	,240*	,466**	,437**	,291**	,259*	,512**	,253*	,676**
	Sig. (2-tailed)	,000		,021	,000	,000	,005	,013	,000	,015	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Z3	Pearson Correlation	,296**	,240*	1	,386**	,185	,131	,615**	,206*	-,072	,474**
	Sig. (2-tailed)	,004	,021		,000	,078	,215	,000	,049	,495	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Z4	Pearson Correlation	,141	,466**	,386**	1	,426**	,353**	,257*	,340**	,249*	,573**
	Sig. (2-tailed)	,180	,000	,000		,000	,001	,013	,001	,017	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Z5	Pearson Correlation	,356**	,437**	,185	,426**	1	,739**	,470**	,786**	,493**	,856**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,078	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Z6	Pearson Correlation	,287**	,291**	,131	,353**	,739**	1	,568**	,489**	,208*	,713**
	Sig. (2-tailed)	,006	,005	,215	,001	,000		,000	,000	,047	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Z7	Pearson Correlation	,380**	,259*	,615**	,257*	,470**	,568**	1	,510**	-,095	,676**
	Sig. (2-tailed)	,000	,013	,000	,013	,000	,000		,000	,369	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Z8	Pearson Correlation	,335**	,512**	,206*	,340**	,786**	,489**	,510**	1	,331**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,049	,001	,000	,000	,000		,001	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Z9	Pearson Correlation	,289**	,253*	-,072	,249	,493	,208	-,095	,331	1	,465
	Sig. (2-tailed)	,005	,015	,495	,017	,000	,047	,369	,001		,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Kinerja	Pearson Correlation	,628**	,676**	,474	,573	,856	,713	,676	,787	,465	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Z1 Z2 Z3 Z4 Z5 Z6 Z7 Z8 Z9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	92	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	92	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,833	9



REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X1 X2 X3.

Regression I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,324 ^a	,105	,074	2,74174

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,396	3	25,799	3,432	,020 ^b
	Residual	661,506	88	7,517		
	Total	738,902	91			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Karakteristik organisasi, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik individu

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,773	6,374		3,730	,000
	Karakteristik individu	,104	,122	,091	,855	,395
	Karakteristik pekerjaan	,277	,107	,276	2,591	,011
	Karakteristik organisasi	,105	,147	,073	,719	,474

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Z
 /METHOD=ENTER X1 X2 X3 Y.

Regression II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,469 ^a	,220	,184	2,72868

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Karakteristik organisasi, Karakteristik individu, Karakteristik pekerjaan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182,951	4	45,738	6,143	,000 ^b
	Residual	647,777	87	7,446		
	Total	830,728	91			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Karakteristik organisasi, Karakteristik individu, Karakteristik pekerjaan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,272	6,827		,919	,361
	Karakteristik individu	,240	,122	,198	1,968	,052
	Karakteristik pekerjaan	,250	,111	,235	2,265	,026
	Karakteristik organisasi	,053	,146	,035	,363	,718
	Kepuasan Kerja	,231	,106	,218	2,181	,032

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

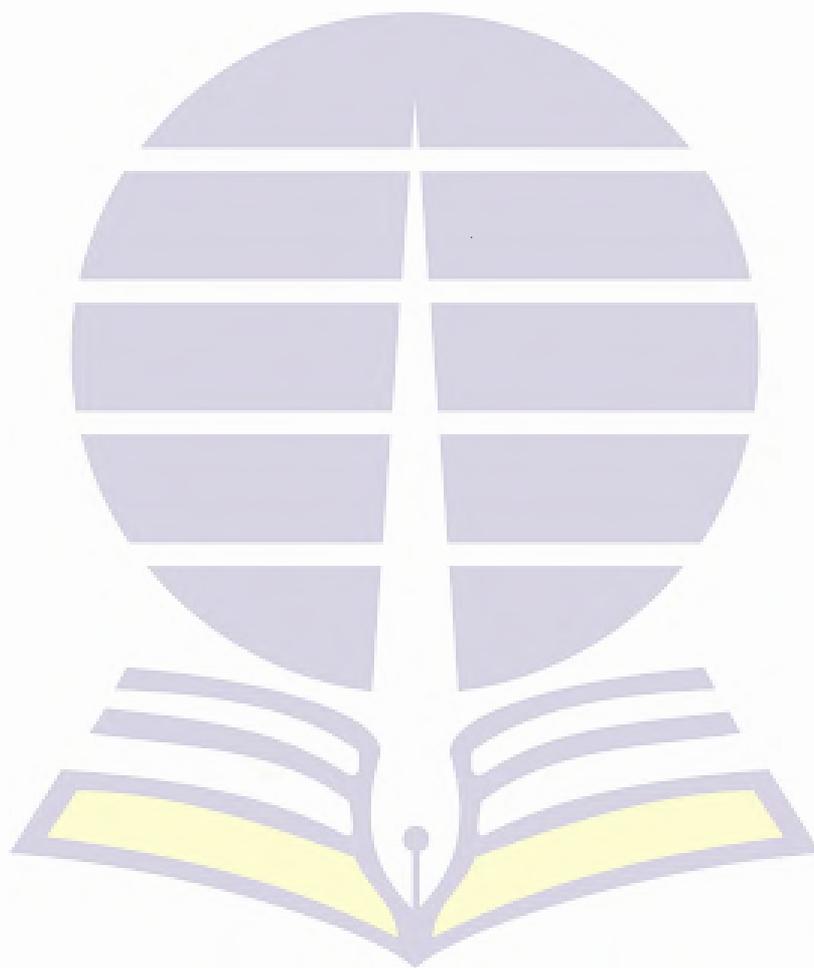
Lampiran 3. Tabulasi Penyataan Responden

Variabel Karakteristik Individu

No Responden	SKOR DAN ITEM PERNYATAAN KE-								ΣX_1
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	5	5	5	5	5	4	5	5	39
3	5	4	4	4	4	5	4	4	34
4	4	5	5	4	5	4	4	4	35
5	5	4	5	4	5	5	5	5	38
6	4	4	4	5	4	5	5	4	35
7	4	5	5	4	5	4	4	4	35
8	4	5	5	4	5	4	4	4	35
9	5	5	5	4	4	5	5	4	37
10	5	4	4	4	4	4	4	4	33
11	5	4	4	4	4	4	4	4	33
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	5	5	5	4	4	35
14	4	4	4	4	5	4	4	4	33
15	4	4	4	4	4	5	4	4	33
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	5	5	4	4	4	5	4	4	35
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	4	4	4	4	3	5	4	5	33
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	5	5	5	5	4	4	36
25	5	4	5	4	4	4	4	4	34
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	4	4	5	4	5	5	4	35
28	4	4	4	3	4	4	4	4	31
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	5	4	5	34
31	5	5	5	4	4	5	5	4	37
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	5	5	5	5	5	5	38
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	5	5	4	4	5	5	5	4	37
36	5	4	4	5	5	4	5	5	37
37	5	4	4	5	5	5	4	4	36
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	5	5	5	4	4	5	4	4	36
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	5	4	4	5	5	5	4	4	36
42	5	5	4	4	4	5	4	4	35

No Responden	SKOR DAN ITEM PERNYATAAN KE-								ΣX_1
	1	2	3	4	5	6	7	8	
43	5	4	4	4	4	5	4	4	34
44	5	4	4	4	4	5	4	4	34
45	4	4	4	4	4	5	4	4	33
46	4	4	4	4	4	5	4	4	33
47	5	5	5	4	4	5	4	4	36
48	4	4	4	4	4	5	4	4	33
49	5	5	4	4	4	5	4	4	35
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	4	4	4	4	3	5	4	5	33
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	5	5	4	4	5	5	5	4	37
57	5	4	4	5	5	4	5	5	37
58	5	4	4	5	5	5	4	4	36
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	5	5	4	4	5	4	4	36
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32
62	5	4	4	5	5	5	4	4	36
63	5	5	4	4	4	5	4	4	35
64	5	4	4	4	4	5	4	4	34
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	4	4	4	5	5	5	4	4	35
67	4	4	4	4	5	4	4	4	33
68	4	4	4	4	4	5	4	4	33
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32
71	5	5	4	4	5	5	5	4	37
72	5	4	4	5	5	4	5	5	37
73	5	4	4	5	5	5	4	4	36
74	5	5	5	5	5	5	5	5	40
75	5	5	5	4	4	5	4	4	36
76	5	5	5	5	5	5	5	5	40
77	4	4	4	4	3	5	4	5	33
78	4	4	4	4	4	4	4	4	32
79	4	4	4	4	4	4	4	4	32
80	5	5	5	5	5	4	5	5	39
81	5	4	4	4	4	5	4	4	34
82	4	5	5	4	5	4	4	4	35
83	5	4	5	4	5	5	5	5	38
84	4	4	4	5	4	5	5	4	35
85	4	5	5	4	5	4	4	4	35
86	4	5	5	4	5	4	4	4	35

No Responden	SKOR DAN ITEM PERNYATAAN KE-								ΣX_1
	1	2	3	4	5	6	7	8	
87	5	5	5	4	4	5	5	4	37
88	5	4	4	4	4	4	4	4	33
89	4	4	4	4	4	4	4	4	32
90	5	5	5	4	5	5	5	5	39
91	4	4	4	5	4	4	5	4	34
92	5	4	5	4	4	4	4	4	34
Total	412	398	397	392	400	418	394	388	3199

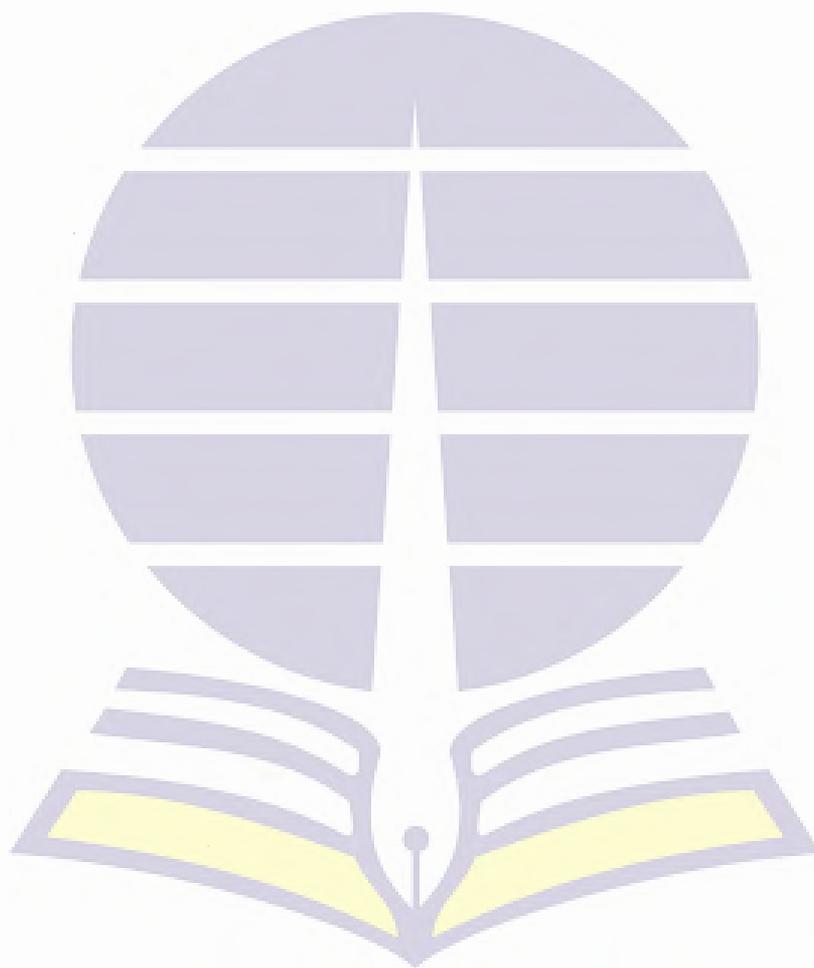


Variabel Karakteristik Pekerjaan

No Responden	SKOR DAN ITEM PERNYATAAN KE-										ΣX^2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
6	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	43
7	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
8	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
13	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
14	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
15	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
17	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	5	4	4	4	5	2	4	5	5	42
21	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
22	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
27	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
28	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	40
29	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
30	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	43
31	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	43
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
36	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
37	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
38	5	5	5	2	5	2	5	3	5	5	42
39	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
40	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
41	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
42	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
43	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41

No Responden	SKOR DAN ITEM PERNYATAAN KE-										ΣX_2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
44	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	39
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
49	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
51	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
52	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
53	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
54	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	43
55	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
56	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
57	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
60	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
61	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	4	5	4	4	4	5	2	4	5	5	42
65	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
66	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
67	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	40
68	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
69	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	43
70	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	43
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
75	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
76	5	5	5	2	5	2	5	3	5	5	42
77	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
78	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
79	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
80	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
81	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	40
84	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
85	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	43
86	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

No Responden	SKOR DAN ITEM PERNYATAAN KE-										ΣX^2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
88	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	43
89	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
90	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
91	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	39
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Total	415	398	391	358	400	380	398	383	406	404	3933

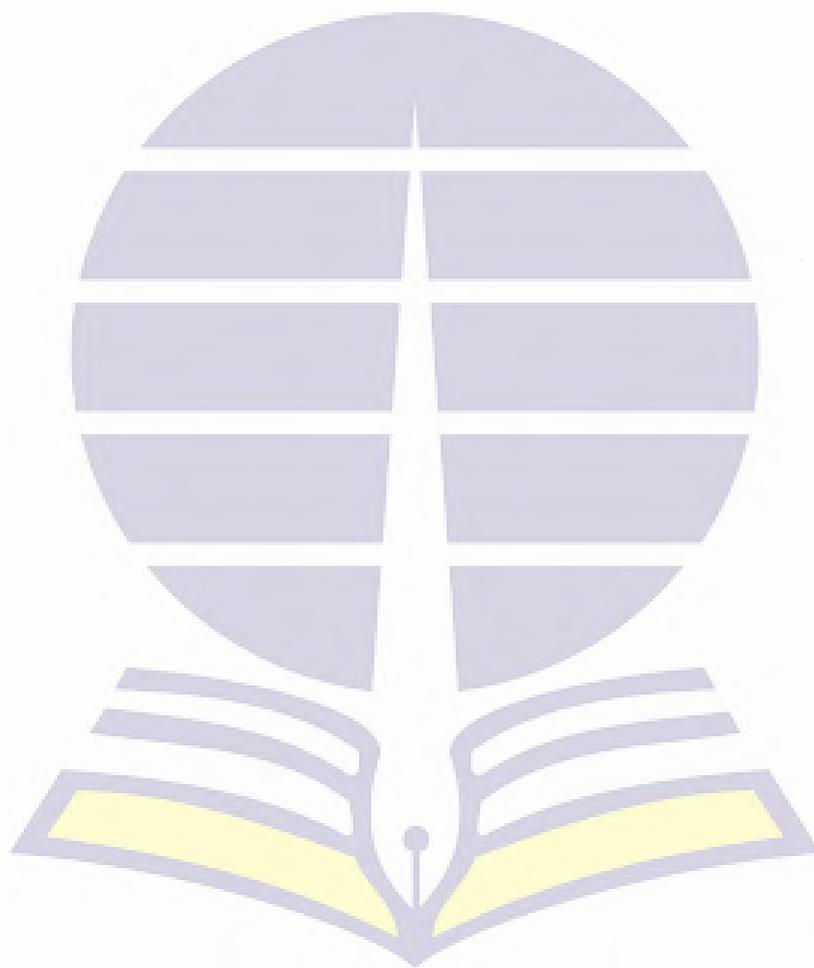


Variabel Karakteristik Organisasi

No Responden	SKOR DAN ITEM PERNYATAAN KE-						ΣX_3
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	4	5	5	5	28
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	4	4	5	28
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	5	5	5	28
6	5	5	4	4	4	5	27
7	5	4	4	4	4	5	26
8	5	4	4	4	4	5	26
9	4	4	4	4	4	5	25
10	4	4	4	4	4	5	25
11	5	5	5	4	4	5	28
12	4	4	4	4	4	5	25
13	5	5	4	4	4	5	27
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	4	4	3	5	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	4	4	5	5	28
21	5	4	4	5	5	4	27
22	5	4	4	5	5	5	28
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	5	4	4	5	28
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	4	4	5	5	5	28
27	5	5	4	4	4	5	27
28	5	4	4	4	4	5	26
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	5	5	5	27
31	4	4	4	4	5	4	25
32	4	4	4	4	4	5	25
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	4	4	5	5	28
36	5	4	4	5	5	4	27
37	5	4	4	5	5	5	28
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	4	4	5	28
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	4	4	4	3	5	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24

No Responden	SKOR DAN ITEM PERNYATAAN KE-						ΣX_3
	1	2	3	4	5	6	
44	5	5	5	5	5	4	29
45	5	4	4	4	4	5	26
46	4	5	5	4	5	4	27
47	5	4	5	4	5	5	28
48	4	4	4	5	4	5	26
49	4	5	5	4	5	4	27
50	4	5	5	4	5	4	27
51	5	5	5	4	4	5	28
52	5	4	4	4	4	4	25
53	4	4	4	4	4	4	24
54	5	5	5	5	5	4	29
55	5	4	4	4	4	5	26
56	4	5	5	4	5	4	27
57	5	4	5	4	5	5	28
58	4	4	4	5	4	5	26
59	4	5	5	4	5	4	27
60	4	5	5	4	5	4	27
61	5	5	5	4	4	5	28
62	5	4	4	4	4	4	25
63	5	4	4	4	4	4	25
64	4	4	4	4	4	4	24
65	4	4	4	5	5	5	27
66	4	4	4	4	5	4	25
67	4	4	4	4	4	5	25
68	4	4	4	4	4	4	24
69	5	5	4	4	4	5	27
70	4	4	4	4	4	4	24
71	5	5	5	5	5	5	30
72	4	4	4	4	3	5	24
73	4	4	4	4	4	4	24
74	4	4	4	4	4	4	24
75	4	4	4	4	4	4	24
76	4	4	5	5	5	5	28
77	5	4	5	4	4	4	26
78	5	5	5	5	5	5	30
79	4	4	4	5	4	5	26
80	4	4	4	3	4	4	23
81	4	4	4	4	4	4	24
82	4	4	4	4	4	5	25
83	5	5	5	4	4	5	28
84	4	4	4	4	4	4	24
85	4	4	5	5	5	5	28
86	4	4	4	4	4	4	24
87	5	5	4	4	5	5	28

No Responden	SKOR DAN ITEM PERNYATAAN KE-						ΣX^3
	1	2	3	4	5	6	
88	5	4	4	5	5	4	27
89	5	4	4	5	5	5	28
90	5	5	5	5	5	5	30
91	5	5	5	4	4	5	28
92	4	4	4	4	4	4	24
Total	413	399	397	393	401	420	2423

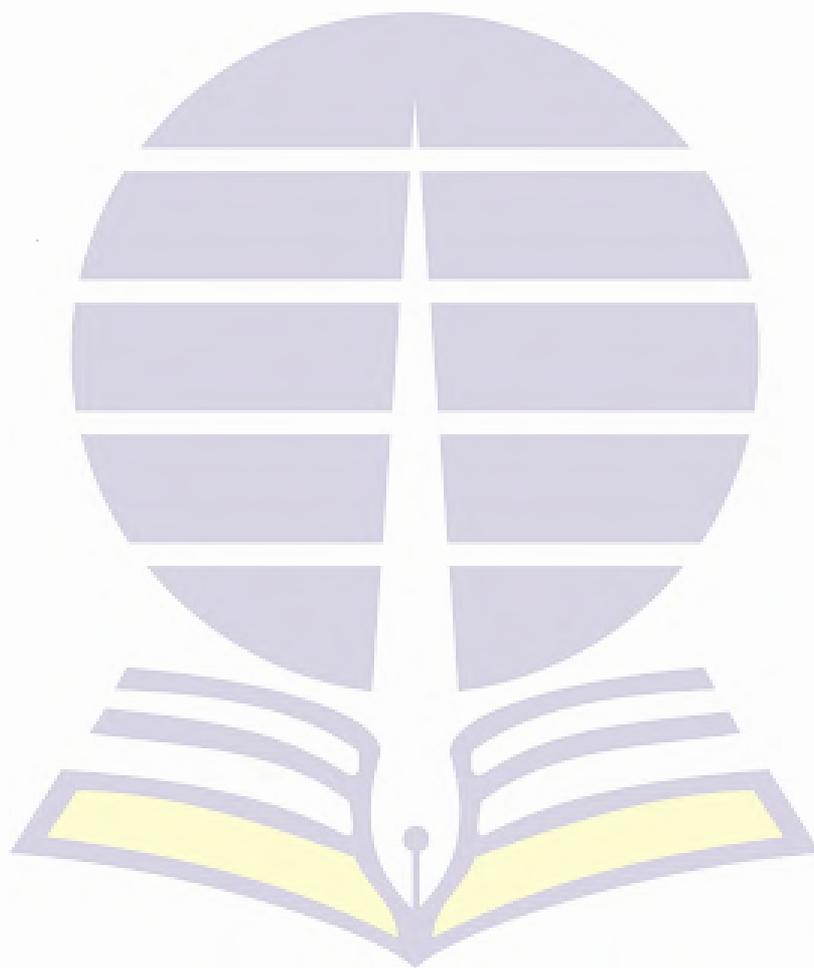


Variabel Kepuasan Kerja

No Responden	SKOR DAN ITEM PERNYATAAN KE-										ΣY	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
6	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	44
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
14	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	4	2	5	3	4	3	4	5	4	4	38
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
26	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	46
27	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
28	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
29	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
30	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	43
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
36	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
37	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	42
38	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	46
39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
40	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41

No Responden	SKOR DAN ITEM PERNYATAAN KE-										ΣY
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
44	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
45	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
46	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
47	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40
48	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
51	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
52	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	43
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
63	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
64	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	42
65	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	46
66	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
67	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
68	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
69	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
70	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
74	4	4	2	5	3	4	3	4	5	4	38
75	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
78	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44
79	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
80	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40
83	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
84	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
85	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
86	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
87	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40

No Responden	SKOR DAN ITEM PERNYATAAN KE-										ΣY	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
88	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
90	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
92	4	4	2	5	3	4	3	4	5	4	4	38
Total	387	390	369	394	380	396	389	383	408	371	3867	



Variabel Kinerja

No Responden	SKOR DAN ITEM PERNYATAAN KE-									ΣZ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	4	3	4	4	4	3	3	4	32
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
6	4	3	4	4	4	5	4	3	4	35
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
12	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
20	3	3	5	4	3	4	5	3	2	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	3	4	4	5	4	4	4	4	4	36
27	5	4	4	4	5	5	5	4	4	40
28	3	3	4	4	5	5	4	4	5	37
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	4	4	3	4	4	5	4	4	4	36
31	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	4	3	4	4	4	3	4	4	5	35
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
36	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42
37	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
39	4	3	4	4	3	3	4	3	4	32
40	3	3	3	4	3	4	4	3	4	31
41	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
42	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33
43	3	3	4	4	3	3	3	3	4	30
44	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32
45	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

No Responden	SKOR DAN ITEM PERNYATAAN KE-									ΣZ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
47	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
48	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
51	3	4	4	5	4	4	4	4	4	36
52	5	4	4	4	5	5	5	4	4	40
53	3	3	4	4	5	5	4	4	5	37
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
56	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
57	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
58	3	3	5	4	3	4	5	3	2	32
59	4	4	3	4	4	5	4	4	4	36
60	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
62	4	3	4	4	4	3	4	4	5	35
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
64	3	4	3	4	4	4	3	3	4	32
65	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
66	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
68	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
69	4	3	4	4	4	5	4	3	4	35
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
74	3	4	4	5	4	4	4	4	4	36
75	5	4	4	4	5	5	5	4	4	40
76	3	3	4	4	5	5	4	4	5	37
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
79	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
80	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
81	3	3	5	4	3	4	5	3	2	32
82	4	4	3	4	4	5	4	4	4	36
83	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
85	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
86	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
89	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40
90	3	4	4	5	5	4	4	5	4	38
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
92	4	3	4	4	5	4	4	4	4	36
Total	365	355	374	378	376	385	384	360	376	3353