

Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Wera, Kabupaten Bima, Provinsi NTB)

Dwi Apriwanti *)
Mohammad Rizal **)
Ratna Tri Hardaningtyas *)**

Email : dwiapriwanti14@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of individual characteristics, job characteristics and organizational characteristics on the employee job satisfaction variable in the case study at the Wera District Office, Bima Regency. The sample used was all employees of the Wera District Office, Bima Regency, as many 70 respondent. Data collection methods used in this study were questionnaires and interviews.

Based on the results of this study it is known that individual characteristics, job characteristics and organizational characteristics have a simultaneous influence on the variable of job satisfaction of employees at the Wera District Office, Bima Regency. Individual characteristics have a significant influence on the variable of job satisfaction of employees at the Wera District Office, Bima Regency. Job characteristics have a significant influence on the variable of job satisfaction of employees at the Wera District Office, Bima Regency. Organizational characteristics have no partial effect on the variable of job satisfaction of employees at the Wera District Office, Bima Regency.

Keywords: *Individual Characteristics, Job Characteristics, Organizational Characteristics And Job Satisfaction.*

Pendahuluan

Instansi pemerintahan merupakan instansi yang memberikan pelayanan jasa, pelayanan jasa yang diberikan pegawai akan sangat berpengaruh terhadap persepsi para tamu yang datang. Pemberian pelayanan yang prima akan membuat tamu yang datang memiliki kenyamanan yang baik dan memiliki persepsi yang baik pula terhadap pelayanan yang baik oleh karyawan disebuah instansi. Kecamatan ialah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota. Pembentukan kecamatan ditetapkan dengan peraturan daerah. Keberadaan Kecamatan kemudian diperkuat dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan sebagai dasar pedoman dalam pembentukan dan penyelenggaraan urusan Pemerintahan di Kecamatan, sehingga kedudukan dan kewenangan yang dijalankan oleh Camat dapat menjadi lebih jelas (Peraturan Pemerintah, 2008).

Peraturan Bupati Bima Nomor 25 Tahun 2019 Kecamatan merupakan lembaga pemerintahan atau organisasi sebagai layanan publik harus bisa memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang menjadi objek layanannya, karena itu tata kelola pemerintah bisa menerapkan konsep-konsep tata kelola yaitu konsep *Good Governance*. Konsep *Good Governance* (tata kelola pemerintah yang baik) merupakan konsep tata kelola pemerintahan yang harus dimiliki oleh organisasi modern saat ini terutama lembaga-lembaga pemerintahan.

Kepuasan kerja pegawai di kantor Kecamatan Wera dipengaruhi oleh bagaimana pegawai berperilaku, berinteraksi, melaksanakan tugas-tugas, rekan kerja serta lingkungan kerja sehingga itu menjadi hal yang sangat penting bagi efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, terutama di

Kantor Kecamatan Wera yang memiliki pegawai yang bekerja sebagai pelayanan publik masyarakat. Adapun fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima, peneliti melihat dan mendapat informasi bahwa loyalitas Pegawai Kantor Kecamatan Wera sangat bagus dan tingkat kemajuan terhadap organisasi meningkat. Hal ini dibuktikan perilaku kerja Pegawai Kantor Kecamatan Wera dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat baik sehingga masyarakat merasa nyaman dan puas serta memiliki persepsi yang positif terhadap pelayanan tersebut. Peran Kantor Kecamatan Wera tidak terlepas dalam kegiatan-kegiatan khususnya dalam kebutuhan masyarakat umum dan kebutuhan lainnya. Pimpinan Camat Wera tidak lepas dalam mengontrol bawahannya agar lebih maju dari kecamatan lainnya. Untuk menjalankan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan fungsinya masing-masing para pegawai, sehingga proses kelancaran pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sukses dan memberikan keberhasilan sesuai dengan harapan atau pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hal-hal yang diuraikan tersebut, maka judul yang diambil dalam penelitian dengan Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Camat Wera Kabupaten Bima.

Rumusan Masalah

- a) Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima?
- b) Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima?
- c) Apakah karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima?
- d) Apakah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima?

Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima.
- b) Untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima.
- c) Untuk mengetahui apakah karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima.
- d) Untuk mengetahui apakah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima.

Manfaat Penelitian

- a) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan yang berguna untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap organisasinya.
- b) Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis.
- c) Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dan bahan bacaan untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Karakteristik Individu

Menurut Hasibuan (2018) karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan.

Karakteristik Pekerjaan

Menurut Putra dan Goh (2022) Karakteristik Pekerjaan adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai hal ini memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

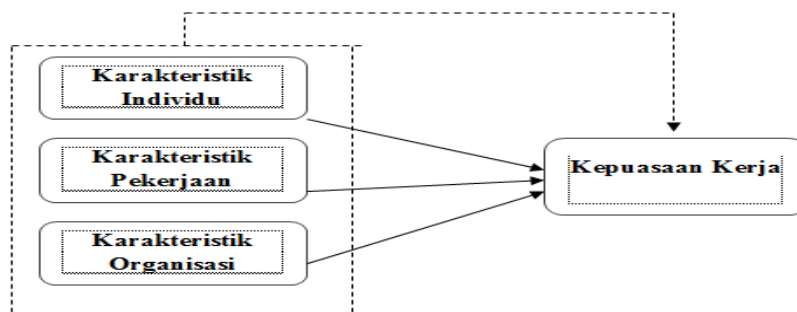
Karakteristik Organisasi

Menurut Widanarni et al. (2015) karakteristik organisasi adalah sebagai wadah dimana seluruh bagian-bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi tiap-tiap individu yang ada didalamnya terdapat kebijakan, budaya atau kultur kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013:234) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang memiliki rasa senang serta cinta terhadap pekerjaannya. Sikap ini dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi atau lingkungan kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan:

→ : Pengaruh Parsial

- - - → : Pengaruh Simultan

X1 : Karakteristik Individu

X2 : Karakteristik Pekerjaan

X3 : Karakteristik Organisasi

Y : Kepuasan Kerja

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Singarimbun (2006) bahwa penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (*explanatory research*), adalah suatu penelitian yang berusaha menjelaskan pengaruh antar variabel-

variabel yang satu dengan variabel-variabel yang lain melalui pengujian hipotesis. Lokasi penelitian dilakukan pada Pegawai kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima NTB. Waktu penelitian mulai Januari 2023 sampai dengan Agustus 2023.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:136) menyatakan bahwa bahwa populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Wera sebanyak 70 orang. Menurut Sugiyono (2017:62) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Wera yang berjumlah 70 orang.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian Menurut Sugiyono (2015:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen berupa Uji Reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan sejumlah mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen. Sedangkan Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.
2. Uji Normalitas Menurut Ghazali (2006:110) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu ataupun residual memiliki distribusi normal.
3. Uji Asumsi Klasik berupa Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas dalam model regresi dan Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance.
4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk memastikan korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen.
5. Pengujian Hipotesis berupa Uji F (Uji Simultan) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji T (Uji Secara Parsial) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari setiap variabel dependen, dan Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

a. Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	30	50,0%
2	Perempuan	40	60,0%
Total		70	100%

Sumber: data diolah, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 70 responden. Responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 30 Pegawai (50 %), sedangkan untuk responden yang perempuan berjumlah 40 Pegawai (60%). Jadi berdasarkan data tersebut jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden laki-laki.

b. Uji Validitas**Tabel 2 Hasil Uji Validitas *Kaiser Meyer Olkin* (KMO)**

No.	Variabel	Nilai KMO	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,655	Valid
2	Karakteristik Individu	0,678	Valid
3	Karakteristik Pekerjaan	0,780	Valid
4	Karakteristik Organisasi	0,646	Valid

Sumber: Data diolah, Tahun 2023

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat di simpulkan bahwa hasil dari jawaban dari kuesioner untuk variabel kepuasan kerja, karakteristik individu, karakteristik pekerja dan karakteristik organisasi dikatakan valid. hal ini menunjukkan nilai tiap variabel lebih besar dari 0,05 dan ini telah memenuhi syarat dalam pengujian.

c. Uji Reliabilitas**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja Y	0,789	Reliabel
2	Karakteristik Individu X1	0,711	Reliabel
3	Karakteristik Pekerjaan X2	0,821	Reliabel
4	Karakteristik Organisasi X3	0,763	Reliabel

Sumber: Data diolah Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 3 diketahui nilai dari variabel Kepuasan Kerja adalah $0,789 > 0,06$. Sedangkan Karakteristik Individu sebesar $0,711 > 0,06$. Karakteristik Pekerjaan sebesar $0,821 > 0,06$. Karakteristik Organisasi dengan Cronbachs Alpha sebesar $0,763 > 0,06$. Dapat disimpulkan semua variabel memiliki nilai Cronbachs Alpha lebih besar dari 0,06 maka semua variabel dinyatakan reliabel.

c. Uji Normalitas**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,75785209
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,072
	Negative	-,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah Tahun 2023

Berdasarkan pada Tabel 4 diketahui nilai residual terdistribusi normal dengan asumsi yang digunakan dalam pengujian jika nilai Asymp. Sig lebih besar maka dikatan terdistribusi normal, dan hasilnya menunjukan nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov sebesar $0,200 > 0,05$.

d. Uji Multikolinieritas**Tabel 5 Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Karakteristik Individu X1	0,661	1,514	Bebas Multikolinearitas
2	Karakteristik Pekerjaan X2	0,859	1,165	Bebas Multikolinearitas
3	Karakteristik Organisasi X3	0,611	1,637	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai dari *Tolerance* variabel Karakteristik Individu adalah $0,661 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,514 < 10$. Sedangkan nilai *Tolerance* Karakteristik Pekerjaan adalah $0,859 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,165 < 10$. Dan nilai *Tolerance* Karakteristik Organisasi adalah $0,611 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,637 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen bebas dari multikolinearitas.

e. Uji Heteroskedastisitas**Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas**

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Karakteristik Individu X1	0,485	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Karakteristik Pekerjaan X2	0,432	Tidak terjadi heteroskedastisitas
3	Karakteristik Organisasi X3	0,782	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 6 Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Karakteristik Individu sebesar 0,485 ini menunjukkan lebih besar dari 0,05. Variabel Karakteristik Pekerjaan sebesar 0,432 lebih besar dari 0,05. Variabel Karakteristik Organisasi sebesar 0,782 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

f. Uji Regresi Linier Berganda**Tabel 7 Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,586	1,907		,307	,760
Karakteristik Individu (X1)	,443	,103	,487	4,282	,000
Karakteristik Pekerjaan (X2)	,201	,081	,248	2,488	,015
Karakteristik Organisasi (X3)	,115	,152	,089	,756	,452

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Y1

Sumber: Data diolah Tahun 2023

$$Y = 0,586 + 0,443X_1 + 0,201X_2 + 0,115X_3 + e$$

1. $a = 0,586$ merupakan nilai konstanta, yang artinya jika seluruh variabel bebas bernilai nol, maka variabel Kepuasan Kerja Y akan bernilai 0,586.
2. Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja.
3. b_1 . nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Individu bertanda positif 0,443, sehingga apabila karakteristik individu meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat.

4. b2. nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Pekerjaan bertanda positif 0,201, sehingga apabila karakteristik pekerjaan meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

g. Hasil Uji Parsial

Tabel 8 Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,586	1,907		,307	,760
Karakteristik Individu (X1)	,443	,103	,487	4,282	,000
Karakteristik Pekerjaan (X2)	,201	,081	,248	2,488	,015
Karakteristik Organisasi (X3)	,115	,152	,089	,756	,452

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Y1

Sumber: Data diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 8 hasil uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Karakteristik Individu memiliki nilai t sebesar 4,282 dengan nilai signifikan 0,000. Dapat diambil kesimpulan bahwa Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- Karakteristik Pekerjaan memiliki nilai t sebesar 2,488 dengan nilai signifikansi 0,015. Dapat diambil kesimpulan bahwa Karakteristik Pekerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- Karakteristik Organisasi memiliki nilai t sebesar 0,756 dengan nilai signifikansi 0,452. Dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

h. Uji Simultan

Tabel 9 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165,130	3	55,043	17,039	,000 ^b
	Residual	213,213	66	3,231		
	Total	378,343	69			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan						

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan

Sumber: Data diolah Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 9 Diketahui hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 yang dimana ini lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa variabel karakteristik individu (X1), karakteristik pekerjaan (X2) dan karakteristik Organisasi (X3) memiliki pengaruh Secara Simultan kepada variabel independen yaitu kepuasan kerja (Y).

i. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,661 ^a	,436	,411	1,79736

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 10 Diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,411. Jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan

karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,411 dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Simultan Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Kepuasan Kerja Pada Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima. Begitupun dengan uji parsial yang menunjukan bahwa Variabel Karakteristik Individu, karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima. Hasil dari penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2020) dalam “Pengaruh karakteristik organisasi, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik organisasi, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini adalah variabel karakteristik organisasi, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Parsial Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa karakteristik individu, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Wera kabupaten Bima. Hasil dari penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman et al. (2020) dengan Judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi kasus pada FISIP Banjarmasin)”. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Parsial Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Kecamatan Wera Kabupate Bima. Berdasarkan pada hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian Kadafi (2020) dengan judul “Pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja Pegawai di Kantor Camat Dau Kabupaten Malang”. Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Dau Kabupaten Malang. Secara parsial karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Dau Kabupaten Malang. Sedangkan karakteristik individu mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai.

Pengaruh Parsial Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa Karakteristik Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima karena tidak mempunyai komitmen yang bagus dalam menyelesaikan tugas. Jadi nilai signifikansi karakteristik organisasi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,452 maka karakteristik organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan pada hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian Kamela (2016) dengan Judul “Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai”. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa

karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. sedangkan karakteristik organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan penelitian ini mengenai pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh secara simultan antara Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima.
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara Karakteristik Individu terhadap Kepuasan kerja pada Pegawai kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima.
3. Terdapat pengaruh secara parsial antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima.
4. Terdapat tidak berpengaruh secara parsial antara Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima.

Saran

1. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima sehingga penelitian ini hanya bisa digunakan pada Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima diharapkan agar penelitian selanjutnya melakukan penelitian dengan topik yang sama pada instansi atau organisasi lain.
2. Dalam penelitian ini variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja hanya karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi sehingga disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain.

Referensi

- Agus, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit IPWI.
- Ardana, K. Mujiati, N.W. dan Sriathi, A. (2009). *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu.
- Bass, B. M., dan Riggio, R. E. (2005). *Transformational Leadership*. Routledge.
- Foster, B. (2001). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2012). *Organisasi dan Manajemen* (Edisi Ke E). Erlangga.
- Hajati, D. I., A, D. W., & Wahyun, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu , Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 1–10.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi ke 2). BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Januardi, D. (2021). *Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi*. 9(2017), 253–263.
- Kadafi, M. (2020). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Mi, 5–24.
- Kamela, I. (2016). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Benefita*, 1(1), 24–32. <https://doi.org/10.22216/jbe.v1i1.902>
- Kurniawati, E. (2007). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Birokrasi Terhadap Perilaku Aparat Di Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur. *Skripsi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Lampung Bandar Lampung*.

- Kusuma, F. K. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai*. 16(3), 1–23.
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior* (Edisi Kese). Andi.
- Mahendra. (2020). *JURNAL STINDO PROFESIONAL Volume VI | Nomor 5 | September 2020 I S S N : 2443 – 0536. VI(September)*, 140–156.
- Mathis L, R. dan, & Jackson, J. (2006). *No Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Moses, R. M. (2014). *TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (studi pada karyawan PT . Inti Bara Mandiri Tuban)*. 12(1), 1–10.
- Mowday, R. T., W., L., Dan, P., & Steers, R. M. (2009). *Employee Organization Linkages*. South Western Cengage Learning.
- Notoadmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah. (2008). *Peraturan Pemerintah (PP) tentang Kecamatan Nomor 19*.
- Prasetyo, A. (2008). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan. Nasabah BMT Kaffah Yogyakarta. *Skripsi FE*.
- Purnomo, R., & Lestari, S. (2010). *faktor Kpribadian*. 17(2), 144–161.
- Puspita, A., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3821>
- Putra, A., & Goh, T. S. (2022). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Ben Golan Berkarya Medan*. 3(October), 3048–3059.
- Rachmawati, K. V., Mulwaningsih, T., & Susilowati, T. (2019). Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Rahman, A. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. *Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume 1 N*.
- Rahman, F., Rachmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 69–82.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Revika Aditama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (enam Belas). Salemba Empat.
- Sahputra, A., & Zufrie, Z. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Labuhan Bilik Labuhanbatu. *Informatika*, 6(2), 53–60. <https://doi.org/10.36987/informatika.v6i2.2016>
- Simamora, B. (2003). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. PT Gramedia Pustaka Umum.
- Singarimbun, M. (2006). *Metode Penelitian Survei*. LP3ES.
- Sofyandi dan, & Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional* (Edisi Pert). Graha Ilmu.
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), pp.11-19. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/17740>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2022). dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(2), 678–685.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sukwiaty, D. (2009). *Pengertian Ilmu Ekonomi*. Rineka Cipta.

- Thoha, M. (2012). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya* (p. 35). PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu.
- Wardana, I., Rusidah, S., & Wahyuni, N. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi (Sumber Data Mandiri) Muara Teweh Kalimantan Tengah. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(2), 100–111.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada.
- 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*, 3(1), 35–41. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/1315/1133>
- Yudha, V. F., Syamsi, N., & Madina, S. (2018). Pengaruh Motivasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Putra Indah Perkasa Banjarbaru, Kal-Sel). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(3), 391–410. <https://doi.org/10.35972/jieb.v4i3.242>

Dwi Apriwanti*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Mohammad Rizal**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Ratna Tri Hardiningtyas***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma