

Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Balai Besar Wilayah Sungai Cidanau Ciujung Cidurian Direktorat Jendral Sumber Daya Air Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat

Yuda Supriyatna¹, Yoga Adiyanto², Oktaviani³

yudha69prawira@gmail.com¹, Yogaunsera29@gmail.com², ovia397@gmail.com³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Serang Raya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Cidanau Ciujung Cidurian. Balai Besar Wilayah Sungai Cidanau Ciujung Cidurian merupakan instansi pembangunan infrastruktur Sumber Daya Air. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel 73 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hasil uji t menunjukkan bahwa $7,823 > t_{tabel} 1,994$, dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$. Karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,454 > t_{tabel} 1,994$, dengan tingkat signifikansi $0,013 < \alpha (0,05)$. Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} 38,381 > F_{tabel} 3,13$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and job characteristics on employee job satisfaction at Balai Besar Wilayah Sungai Cidanau Ciujung Cidurian. Balai Besar Wilayah Sungai Cidanau Ciujung Cidurian is an agency for the development of water resources infrastructure. The analysis technique used is multiple linear regression analysis technique with a sample of 73 people. The results of this study indicate that compensation has a significant effect on employee job satisfaction, the t test results show that $7,823 > t_{table} 1,994$, with a significance level of $0.000 < (0.05)$. Job characteristics have a significant effect on employee job satisfaction, the results of the t test show that $t_{count} 2,454 > t_{table} 1,994$, with a significance level of $0.013 < (0.05)$. The results of the F test show that $F_{count} 38,381 > F_{table} 3.13$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. It can be concluded that the variables of compensation and job characteristics simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: *Job Satisfaction, Compensation, Job Characteristics*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini dituntut adanya perubahan yang sangat cepat termasuk

diharapkan adanya pergeseran pemikiran yang kompleks disegala bidang. Disadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, maka perlu dibangun suasana yang dapat membangkitkan peran aktif yang dapat mendorong dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan secara optimal, dan untuk mewujudkan suasana tersebut maka perusahaan atau instansi dapat menempuh dengan cara memberikan sebuah kompensasi yang sesuai.

Kompensasi merupakan hal yang erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan atau pegawai, karena kompensasi merupakan suatu reward atau feedback yang diberikan kepada karyawan atau pegawai sebagai sistem pengukuran terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain kompensasi, karakteristik pekerjaan juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan. Kompensasi dan karakteristik pekerjaan menjadi suatu ukuran atau nilai dari diri sendiri diantara para karyawan lain, keluarga maupun masyarakat bagi seorang karyawan itu sendiri. Pendapatan yang diperoleh dan karakteristik pekerjaan yang diperoleh karyawan menunjukkan sebuah status, dan memiliki karakter yang baik bagi karyawan tersebut. Kompensasi dan karakteristik pekerjaan merupakan cerminan dalam upaya perusahaan untuk mempertahankan karakter sumber daya yang ada. suatu perusahaan atau instansi yang tidak mampu memberikan kompensasi dan pembentukan karakter pada karyawan atau pegawainya, kemungkinan perusahaan tersebut lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan yang dimilikinya.

Sebuah perusahaan atau instansi tidak akan mencapai tingkat kompetisi yang tinggi jika para pekerjanya merasa tidak puas. Salah satu sumber masalah yang dihadapi perusahaan berasal dari sumber daya manusia di perusahaan atau instansi tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menurun dan tidak mencapai suatu target. Bila kepuasan karyawan terjadi, maka umumnya terlihat pada perasaan karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positifnya terhadap pekerjaan yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya tersebut. Pemberian kompensasi dan karakteristik pekerjaan yang diberikan harus disesuaikan dengan prinsip administrasi kepegawaian yaitu dalam memberikan harus didasarkan atas hasil atau prestasi kerja yang dicapai dan besarnya tanggungjawab pada setiap karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan, tentu saja cara seperti ini disesuaikan dengan kemampuan perusahaan, dan adapun tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya adalah kemajuan kinerja, ketersediaan sarana dan prasarana, kebijakan perusahaan atau instansi, lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya. Hal ini memberikan pandangan kepada pemberi kerja bahwa mereka harus lebih kompetitif dalam memberikan beberapa jenis kompensasi dan karakteristik pekerjaan untuk dapat menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkompeten.

Menyadari bahwa pentingnya pegawai sebagai faktor pendukung keberhasilan instansi atau perusahaan, maka dalam penelitian ini mengambil objek di Balai Besar Wilayah Sungai Cidanau Ciujung Cidurian (BBWSC3) Direktorat Jendral Sumber Daya Air Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Nurfitri Ramdhani (2019), menyatakan bahwa kompensasi dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Sedangkan

menurut Abdul Khadir (2017), menyatakan bahwa secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kompensasi serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Atas dasar uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :
“Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di di Balai Besar Wilayah Sungai Cidanau Ciujung Cidurian (BBWSC3) di Kota Serang Banten”.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Menurut Sastrohadiwiry (2014:5) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Wibowo (2012) berpendapat bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga kerja atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

Karakteristik Pekerjaan

Menurut Griffin (2004:326), pendekatan karakteristik pekerjaan merupakan suatu alternatif spesialisasi pekerjaan yang menyarankan agar pekerjaan seharusnya didiagnosis dan ditingkatkan sejalan dengan lima dimensi. Sedangkan menurut Menurut Gunastri (2009:14), karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dan pada pekerjaan yang tidak memuaskan.

Kepuasan Kerja

Colquitt, LePine, Wesson (2011:125) menyatakan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Sedangkan menurut Robbins and Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positive tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut.

HIPOTESA PENELITIAN

- H1 : Diduga terdapat pengaruh Kompensasi yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh Karakteristik pekerjaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan yang secara bersama-sama signifikan terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Tempat / objek penelitian ini di Balai Besar Wilayah Sungai Cidanau Ciujung Cidurian

(BBWSC3) Direktorat Jendral Sumber Daya Air Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang terletak di Jl.Ustd. Uzair Yahya No 1 Serang, Banten. Subjek penelitian: variabel bebas kompensasi dan karakteristik pekerjaan dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Objek dalam penelitian: pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Cidanau Ciujung Cidurian. Pendekatan dan metode menggunakan metode kuantitatif dengan model statistik deskriptif dan sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data penelitian: Observasi, Wawancara dan Kuesioner. Pengukuran variabel menggunakan skala interval dan likert. Populasi 270 pegawai dan sampel 73 pegawai menggunakan rumus slovin dengan persisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 10%. Metode analisa data yaitu uji instrumen (Uji validitas dan Uji reliabilitas), Uji asumsi klasik, Uji koefisien korelasi, Uji koefisien determinasi, Uji regresi linear berganda, Uji hipotesis (Uji t dan Uji f)

ANALISA DATA

Penelitian ini menggunakan metode analisa dengan menggunakan software SPSS 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan pada setiap item pernyataan yang kemudian hasilnya dibandingkan dengan r tabel dengan tingkat kesalahan 5% jika r hitung > r tabel maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berikut merupakan hasil pengujian validitas terhadap item pernyataan masing-masing variabel.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,424	0,2303	Valid
	0,533	0,2303	Valid
	0,451	0,2303	Valid
	0,756	0,2303	Valid
	0,802	0,2303	Valid
	0,359	0,2303	Valid
	0,756	0,2303	Valid
	0,802	0,2303	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0,435	0,2303	Valid
	0,424	0,2303	Valid
	0,707	0,2303	Valid
	0,530	0,2303	Valid
	0,531	0,2303	Valid
	0,519	0,2303	Valid
	0,707	0,2303	Valid
	0,382	0,2303	Valid

	0,434	0,2303	Valid
	0,544	0,2303	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0,503	0,2303	Valid
	0,530	0,2303	Valid
	0,662	0,2303	Valid
	0,603	0,2303	Valid
	0,531	0,2303	Valid
	0,352	0,2303	Valid
	0,374	0,2303	Valid
	0,538	0,2303	Valid
	0,415	0,2303	Valid
	0,550	0,2303	Valid
	0,657	0,2303	Valid
	0,478	0,2303	Valid
	0,703	0,2303	Valid
	0,603	0,2303	Valid
	0,424	0,2303	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas diatas, setiap butir pernyataan pada instrumen penelitian memiliki nilai lebih dari 0,2303 artinya seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang didapat dari setiap butir pernyataan kuesioner variabel kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

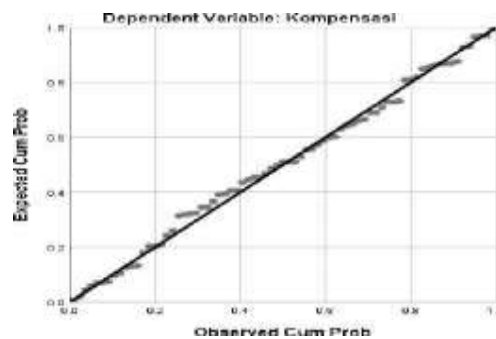
Variabel	Cronbach's	Standar Reliabilitas	Keterangan
X1	0,735	0,60	Reliabel
X2	0,687	0,60	Reliabel
Y	0,815	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada setiap variabel lebih besar dari 0,60. Artinya seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

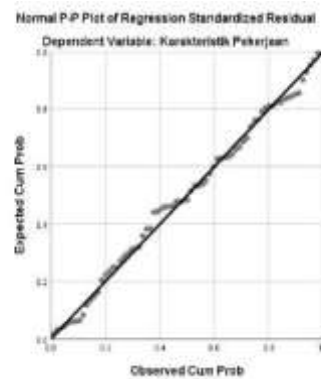
Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kompensasi	Karakteristik Pekerjaan	Kepuasan Kerja
N		73	73	73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25.85	31.64	51.29

	Std. Deviation	4.566	4.293	7.784
Most Extreme Differences	Absolute	.084	.084	.097
	Positive	.081	.084	.079
	Negative	-.084	-.071	-.097
Test Statistic		.084	.084	.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.083 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				



Gambar 1 Uji Normalitas Grafik P-P Plot Kompensasi (X1) terhadap kepuasan Kerja (Y)



Gambar 2 Uji Normalitas Grafik P-P Plot Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap kepuasan Kerja (Y)

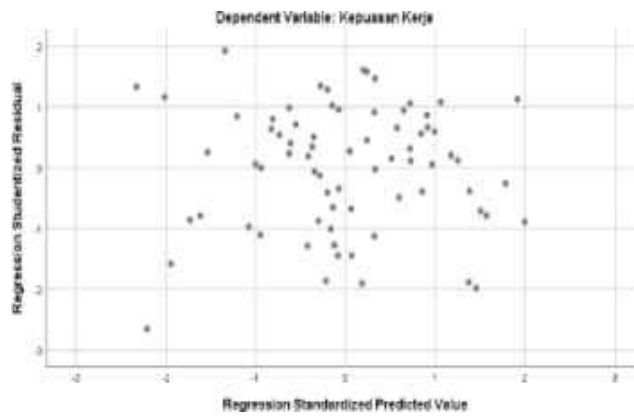
Tabel 3 uji kolmogorov smirnov menunjukkan data bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai kolmogorov-smirnov signifikansi pada $0,200 > 0,05$ dan $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Begitu pula pada grafik P-P plot gambar 1 dan gambar 2 residual penyebaran data mengikuti garis lurus sehingga dapat diindikasikan bahwa residual penyebaran normal.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficien		ts ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.971	1.030
	Karakteristik Pekerjaan	.971	1.030
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Sumber: Output SPSS Statistic 25.0

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinearitas dapat diketahui nilai *toleran* variabel kompensasi adalah 0,971 dan variabel karakteristik pekerjaan adalah 0,971 yang berarti dari kedua variabel tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai *Value Inflation Factor* (VIF) variabel kompensasi sebesar 1,030 dan variabel karakteristik pekerjaan sebesar 1,030 yang dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.



Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas terlihat data residual pada kedua model regresi menyebar baik di atas maupun dibawah titik 0 dan tidak membentuk pola tertentu dan bergelombang. Dengan demikian model regresi yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Koefisiensi Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.509	5.452
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi				

Sumber: Output SPSS Statistic 25.0

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikan untuk hubungan variabel kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,509. Maka dapat disimpulkan variabel kompensasi memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja pegawai dengan derajat hubungan korelasi lemah dan variabel karakteristik memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja dengan derajat hubungan korelasi sempurna.

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.509	5.452
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi				
Sumber: Output SPSS Statistic 25.0				

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa R Square mencerminkan kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel-variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data menggunakan software SPSS V.25.0 didapatkan nilai R square adalah 0,523 atau 52,3%. Nilai ini menunjukkan bahwa besar kontribusi pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai dapat diterangkan oleh model persamaan ini sebesar 52,3% sedangkan sisanya sebesar 47,7% yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.169	5.574		1.824	.072
	Kompensasi	1.117	.143	.655	7.823	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.387	.152	.213	2.545	.013
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Output SPSS Statistic 25.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10.169 + 1.117.X_1 + 0.387.X_2$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisiensi konstanta sebesar 10.169 hal ini berarti jika nilai dari kompensasi (X_1) dan karakteristik pekerjaan (X_2) sama dengan nilai nol, maka kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 10.169
- Koefisiensi b_1 sebesar 1.117 artinya jika setiap variabel kompensasi (X_1) meningkat sebesar 1 skor dengan asumsi variabel karakteristik pekerjaan (X_2) nol, maka akan diikuti oleh kenaikan nilai kepuasan kerja pegawai sebesar 1.117.
- Koefisiensi b_2 sebesar 0.387 artinya setiap variabel karakteristik pekerjaan (X_2) meningkat sebesar 1 skor dengan asumsi variabel kompensasi (X_1) nol, maka akan diikuti oleh kenaikan nilai kepuasan kerja pegawai sebesar 0.387.

Artinya setiap pergerakan yang terjadi pada variabel X_1 dan X_2 ke arah positif, maka berdampak pula pada variabel Y ke arah positif pula. Sebaliknya jika setiap pergerakan yang terjadi pada variabel X_1 dan X_2 ke arah negatif, maka berdampak pula pada variabel Y ke arah negatif.

Tabel 8 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.169	5.574		1.824	.072
	Kompensasi	1.117	.143	.655	7.823	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.387	.152	.213	2.545	.013

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS Statistic 25.0

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui:

a. Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian uji t diatas dijelaskan bahwa secara parsial kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y), hal ini dapat diketahui dari hasil perhitungan thitung sebesar 7.823. Jumlah sampel 70 ($n=73-2-1$), dan nilai $\alpha = 0,05$ maka didapatkan nilai ttabel (~ 70) sebesar 1,994 . Sehingga nilai thitung 7.823 lebih besar dari nilai ttabel 1,994 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,05). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

b. Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian uji t diatas dijelaskan bahwa secara parsial karakteristik pekerjaan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y), hal ini dapat diketahui dari hasil perhitungan thitung sebesar 2.545. Jumlah sampel 70 ($n=73-2-1$), dan nilai $\alpha = 0,05$ maka didapatkan nilai ttabel (005:70) sebesar 1,994 . Sehingga nilai thitung 2.476 lebih besar dari nilai ttabel 1,994 dan tingkat signifikansi 0,013 lebih kecil dari nilai α (0,05). Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Tabel 9 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2281.988	2	1140.994	38.381	.000 ^b
	Residual	2080.971	70	29.728		
	Total	4362.959	72			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi

Sumber: Output SPSS Statistic 25.0

Dari hasil perhitungan yang diperoleh, nilai Fhitung sebesar 38.381 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dimana jika Fhitung > Ftabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan menggunakan $\alpha = 0.05$, diperoleh

nilai $F_{tabel} 0,5 (2:70) = 3,13$. Jadi nilai F_{hitung} sebesar sebesar $38.381 > F_{tabel} 3,13$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), maka H_3 diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Uji validitas menunjukkan bahwa r hitung dari beberapa variabel lebih besar dari r tabel sebesar 0,2303 yang menunjukkan bahwa semua variabel **valid**. Sedangkan, uji reliabilitas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel lebih besar dari nilai koefisien korelasi yaitu 0,6 yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan semua indikator dari variabel tersebut adalah **reliabel**.

1. Pengaruh Kompensasi (Xi) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H_1), diketahui bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Cidanau Ciujung Cidurian. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel} 7.823 > 1,994$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Cidanau Ciujung Cidurian. Kompensasi terbilang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Cidanau Ciujung Cidurian karena dilihat dari hasil t_{hitung} yang menunjukkan bahwa lebih besar dari t_{tabel} dan mempunyai nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfitri Ramdhani, 2019 yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (Xi) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H_2), diketahui bahwa terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Cidanau Ciujung Cidurian. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel} 2.545 > 1,994$ dan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian bahwa Karakteristik Pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Cidanau Ciujung Cidurian. Karakteristik Pekerjaan terbilang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Cidanau Ciujung Cidurian karena dilihat dari hasil t_{hitung} yang menunjukkan bahwa lebih besar dari t_{tabel} dan mempunyai nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Ketut Surya, 2015 yang menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kompensasi (Xi) dan Karakteristik Pekerjaan (Xi) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji F memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (38.381 > 3,13)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

antara Kompensasi (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (Xi) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Balai Besar Wilayah Sungai Cidanau Ciujung Cidurian. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Asruni, 2016 yang menunjukkan bahwa kompensasi dan karakteristik pekerjaan secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Cidanau Ciujung Cidurian (BBWSC3). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} 7.823 > t_{tabel} 1,994$, dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2.545 > t_{tabel} 1,994$, dengan tingkat signifikansi $0,013 < \alpha (0,05)$. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} 38.381 > F_{tabel} 3,313$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, maka H_3 diterima.

SARAN

- a) Pada indikator mengenai kompensasi non finansial dalam variabel kompensasi (X1) memiliki nilai “rendah” dengan skor 218. Untuk mengatasi permasalahan ini, instansi diharapkan perlu memberikan promosi jabatan terhadap pegawai yang memiliki produktivitas yang tinggi sehingga pegawai lebih termotivasi dalam bekerja, karena jika pegawai mencapai kepuasan dalam bekerja maka pegawai dapat mencapai tujuan instansi secara maksimal. Hal ini karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa promosi jabatan memiliki nilai paling kecil dibanding indikator kompensasi non finansial yang lain.
- b) Pada indikator mengenai keanekaragaman keterampilan dalam variabel karakteristik pekerjaan (Xi) memiliki nilai “rendah” dengan skor 220. Untuk mengatasi permasalahan ini, instansi diharapkan perlu memberikan pelatihan untuk pegawai agar dapat memperluas keterampilan dan kemampuannya agar dapat menjalankan pekerjaannya. Hal ini karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa keanekaragaman keterampilan memiliki nilai yang kecil dibanding indikator karakteristik pekerjaan yang lain.
- c) Pada indikator mengenai rekan kerja dalam variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai “rendah” dengan skor 191. Untuk mengatasi permasalahan ini, instansi diharapkan perlu membentuk kelompok kerja terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat dan bantuan kepada anggota individu., karena kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itu efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga memberikan efek yang positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Jurnal :

- Alfian, N., Utha, A., Kadir, A., Ilmu, J., & Bisnis, A. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia IV (PERSERO) Cabang Kendari*. 179-190.
- Asruni. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Usaha Komputer Kota Banjarmasin*, Jurnal ilmiah ekonomi bisnis, Vol 2, No3, November 2016, hal 409-419.
- Fakhrudin M. (2019). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali* . Jurnal Katalogis, 4(8), 140-147.
- Nurvita, A. R., & Budiarti, A. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Krisanthium Offset Printing Surabaya*. e-ISSN: 2461-0593. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 1-18.
- Rumakway, muhammad, & Subakir. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Purnama Indonesia*. *E-Jurnal Ekonomi*, Vol XVII (1), 14119501.

Sumber Buku :

- Ghozali, I.(2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Handoko T. Hani 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rivai, Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfa Beta.