

Yusrin Puspa Rivani

Manajemen, Universitas Putra Bangsa
e-mail : rivaniyusrin@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan 32 responden sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan sampling jenuh. Pengambilan data menggunakan kuesioner berdasarkan skala likert yang telah dimodifikasi dengan 4 skala. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25 for windows. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen. Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen. Variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen. Variabel karakteristik pekerjaan, kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen. Hasil pengujian koefisien determinasi nilai R Square variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel karakteristik pekerjaan, kompensasi dan pengembangan karir sebesar 45 % dan sisanya 55 % variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini.

Kata kunci: Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi dan Pengembangan Karir

Abstract

This study was conducted to determine the effect of job characteristics, compensation and career development on job satisfaction of employees at PT. LKM Kebumen Village Credit Agency. The data used in this study is primary data. This study used 32 respondents as research samples drawn based on saturated sampling. Collecting data using a questionnaire based on a Likert scale that has been modified with 4 scales. The data analysis method used multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25 for windows. The results of the study based on the t-test showed that the variable of job characteristics had a significant effect on job satisfaction of employees of PT. LKM Kebumen Village Credit Agency. The compensation variable has no effect on the job satisfaction of PT. LKM Kebumen Village Credit Agency. Career development variables have no effect on job satisfaction of employees of PT. LKM Kebumen Village Credit Agency. The variables of job characteristics, compensation and career development together have a significant effect on job satisfaction of employees of PT. LKM Kebumen Village Credit Agency. The results of testing the coefficient of determination of the value of R Square variable job satisfaction is influenced by variables of job characteristics, compensation and career development by 45% and the remaining 55% of job satisfaction variables are influenced by variables outside this research model.

Keywords: Job Characteristics, Compensation and Career Development

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan SDM dan sumber daya perusahaan agar memberikan hasil maksimal dan memiliki loyalitas yang tinggi. Oleh karena itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia secara terus menerus agar di peroleh sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki peran yang lebih, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal. Kualitas sumber daya manusia menentukan kualitas proses yang akan di laksanakan sehingga mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang baik. Dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada, salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan.

Keberadaan Lembaga Keuangan Mikro BKD menempati posisi strategis dalam pembangunan ekonomi dalam pengembangan usaha skala kecil berbasis mikro. Lembaga keuangan mikro ini termasuk dalam koperasi dan perseroan terbatas (PT), Kepemilikan hanya boleh dimiliki oleh warga negara Indonesia, lebih tepatnya pemerintah daerah kota/kabupaten, LKM BKD didirikan sejak tahun 2020 yang sebelumnya BKD ini yang dibantu dan dipandu oleh manajemen dengan baik oleh BRI, namun sejak berpisah atau berakhir pengawasan dan pembinaan BRI Tahun 2014 sampai 2018, kemudian beralih dibawah pengaturan dan pembinaan OJK dan diwajibkan harus bertransformasi menjadi Lembaga Keuangan Mikro yang disahkan oleh Menkumham serta disusun lengkap Dewan

Komisaris dan Dewan Direksi. Pemerintah memfasilitasi pembangunan LKM sebagai bentuk dukungan finansial kepada pengusaha mikro kecil serta masyarakat berpenghasilan rendah terhadap bank-bank komersial. Mengingat LKM ini sebagai penyedia jasa keuangan bagi pengusaha kecil yang berfungsi sebagai alat pembangunan dan pemberdayaan masyarakat, baik melalui pinjaman ataupun pembiayaan dalam skala mikro bagi masyarakat pedesaan. Hal ini diharapkan mampu mengurangi kemiskinan dan berkembangnya perekonomian. Pada lingkup perekonomian yang berasaskan kekeluargaan adalah koperasi dengan berbagai macam variasi, yang dinamakan BKD.

Badan Kredit Desa (BKD) merupakan lembaga keuangan milik desa yang beroperasi di wilayah pedesaan yang kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat berupa simpanan serta menyalurkan kredit kepada masyarakat dengan bunga yang rendah dan stabil sesuai kebutuhan masyarakat desa itu sendiri untuk menghindarkan masyarakat dari jeratan rentenir. BKD umumnya menjalankan usahanya yang terletak di pedesaan dengan memberikan kredit kepada masyarakat desa yang membutuhkan dana untuk menjalankan usahanya. Oleh karena itu, kondisi BKD perlu diperhatikan pengelolannya, kestabilan perjalanan suatu BKD sangat dipengaruhi oleh berbagai hal. Salah satu hal yang berpengaruh adalah kepuasan kerja karyawan pada BKD tersebut.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2011). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara karyawan yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negative tentang pekerjaan tersebut (Robbins dan Judge, 2008). Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu serta dan tenaga, yang semuanya ditunjukan bagi pencapaian tujuan organisasi (Suwanto dan Priansa, 2018). Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan perasaan senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan. Karyawan yang merasa puas adalah karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Menurut Veithzal Rivai (2010), ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Promosi
3. Supervisi
4. Rekan Kerja
5. Kondisi Kerja

Faktor yang teridentifikasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang pertama adalah Karakteristik Pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah pelaksanaan tugas karyawan yang meliputi wewenang, tanggung jawab serta tugas-tugas yang harus dilakukan, dan juga dapat meningkatkan kepuasan yang karyawan peroleh dari karakteristik pekerjaan pekerjaan itu sendiri. Menurut Robbins (2009) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu rincian didalam pekerjaan yang mana dideskripsikan dalam dimensi keanekaragaman

keterampilan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan antara pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda dalam menilai pekerjaan serta bagaimana menyelesaikan keberagaman tugas yang telah dibebankan. Pemberian karakteristik pekerjaan sesuai dengan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara memberikan karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas dari karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

Robbins dan Judge (2011) pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan dan pekerjaan dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Menurut Suparyadi (2015) karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macamtugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.

Penelitian ini dibatasi pada indikator yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (2003) indikator dari karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut :

1. Keanekaragaman Keterampilan (skill variety)
2. Identitas Tugas (task identity)
3. Signifikansi tugas (task significance)
4. Otonomi (autonomy)
5. Umpan balik (feedback)

Permasalahan kepuasan kerja tidak lepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faكتور kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasa kerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Handoko (2010) Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Simmamora (2004) kompensasi adalah apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri.

Sistem pemberian kompensasi terhadap karyawan secara tepat waktu akan berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika Perusahaan memberikan kompensasi tidak sesuai atau tidak tepat waktu akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan menurun. Dampak yang akan terjadi apabila kepuasan kerja menurun maka perusahaan akan kalah bersaing dengan perusahaan sejenisnya. Semakin besar kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja yang dimiliki juga semakin baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan yang tuinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Menurut Simamora (2004), ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Pengembangan Karir, Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum Mangkunegara (2000). Menurut Nawawi (2008) Pengembangan Karir suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Individu yang karirnya ingin berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik, agar mencapai karir yang sukses dan memberikan kepuasan. pengembangan karir merupakan salah satu fungsi manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut Fajar dan Heru (2010).

Penelitian ini dibatasi pada indikator yang disampaikan oleh Wahyudi (2002) indikator Pengembangan Karir yaitu:

1. Penilaian dan Evaluasi
2. Prestasi Kerja
3. Latar Belakang Pendidikan
4. Pelatihan yang diikuti
5. Pengalaman Kerja
6. Kesetiaan pada perusahaan

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas terdapat beberapa hal yang mendasar tentang kepuasan kerja karyawan antara lain:

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen?
3. Apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen?
4. Apakah karakteristik pekerjaan, kompensasi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen?

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan Kepuasan kerja menurut Robbin dan Judge (dalam Wibowo, 2013) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Menurut Suwatno (2018) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyennagkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu

yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep multifaceted (banyak dimensi), kita dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Menurut Munandar (2012) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derjata rasa suka atau tidak Sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaanya.

Karakteristik Pekerjaan

Menurut Suparyadi (2015) mengenai pengertian karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Berry et. al (1999) karakteristik pekerjaan adalah aspek internal dari pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prisedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggungjawab, serta umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan. Luthans (2006) menjelaskan karakteristik pekerjaan seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan menurut Stoner (dalam Arief, 2009).

Kompensasi

Menurut Wibowo (2007) kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Hasibuan (2008:118) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Adapun pemberian kompensasi meliputi upah, gaji, dan insentif. Sedangkan menurut Simamora (2006) kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Pembentukan system kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu system kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis (Widodo, 2018)

Pengembangan Karir

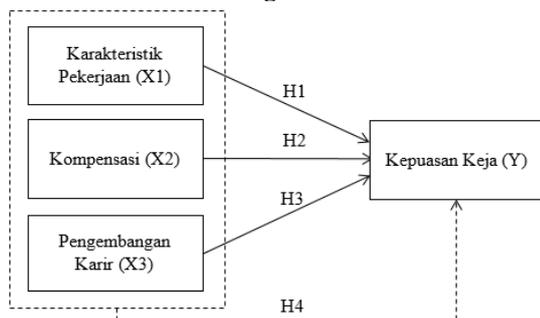
Menurut Handoko (2008) mengemukakan bahwa karier adalah seluruh pekerjaan (jabatan) ditangani atau dipegang oleh selama kehidupan kerja seseorang. Pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang

dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Widodo (2018) menjelaskan pengembangan karir (career development) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan, hal ini didorong melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakang pendidikan. Menurut Widodo (2018) bahwa pengembangan karir yang dirancang secara baik akan membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karier mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

METODE

Kerangka teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar I
Kerangka Teoritis



Sumber: Data diolah, 2022

Dalam penelitian ini Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi yang dijadikan sampel dari penelitian ini adalah semua karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen. Populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen sejumlah 32 Karyawan.

Uji validitas item pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dikatakan valid jika adanya korelasi dengan skor totalnya. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Butir pertanyaan dalam instrument dinyatakan valid apabila perolehan indeks korelasi skor butir dengan skor total (r_{hitung}) lebih besar atau sama dengan r_{tabel} dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Arikunto, 2006). Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika r alpha > 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliable.

Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Selain itu, untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya (positif atau negatif) dan seberapa besar pengaruhnya untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Hasil analisis linier berganda dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Keterangan :

- Y = kepuasan kerja
- a = konstanta
- b = koefisien regresi
- X1 = variabel karakteristik pekerjaan
- X2 = variabel kompensasi
- X3 = variabel pengembangan karir
- e = standard error

Penelitian ini menggunakan statistik parametrik dengan model regresi linear berganda, maka sebelumnya perlu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi 1) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). 2) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. 3) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian suatu data berdistribusi untuk mengetahui normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Jika data menyebar diatas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik

Uji Validitas

Tabel I

Hasil Pengujian Validitas Karakteristik Pekerjaan

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Signifikansi	Status
Butir 1	0,767	0,3494	0,000	Valid
Butir 2	0,650	0,3494	0,000	Valid
Butir 3	0,758	0,3494	0,000	Valid
Butir 4	0,652	0,3494	0,000	Valid
Butir 5	0,651	0,3494	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel I, menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,3494 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga lima butir pernyataan variabel karakteristik pekerja pada kuesioner dinyatakan valid atau sah.

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas Kompensasi

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	signifikansi	Status
Butir 1	0,601	0,3494	0,000	Valid
Butir 2	0,886	0,3494	0,000	Valid
Butir 3	0,815	0,3494	0,000	Valid
Butir 4	0,809	0,3494	0,000	Valid
Butir 5	0,815	0,3494	0,000	Valid
Butir 6	0,772	0,3494	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas kompensasi dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,3494 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga enam butir pernyataan variabel kompensasi pada kuesioner dinyatakan valid atau sah.

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas Pengembangan Karir

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	signifikansi	Status
Butir 1	0,792	0,3494	0,000	Valid
Butir 2	0,764	0,3494	0,000	Valid
Butir 3	0,756	0,3494	0,000	Valid
Butir 4	0,711	0,3494	0,000	Valid
Butir 5	0,758	0,3494	0,000	Valid
Butir 6	0,748	0,3494	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas pengembangan karir dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,3494 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga enam butir pernyataan variabel pengembangan karir pada kuesioner dinyatakan valid atau sah.

Tabel 4
Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Signifikansi	Status
Butir 1	0,709	0,3494	0,000	Valid
Butir 2	0,676	0,3494	0,000	Valid
Butir 3	0,729	0,3494	0,000	Valid
Butir 4	0,765	0,3494	0,000	Valid
Butir 5	0,734	0,3494	0,000	Valid
Butir 6	0,675	0,3494	0,000	Valid
Butir 7	0,657	0,3494	0,000	Valid
Butir 8	0,740	0,3494	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,3494 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga

delapan butir pernyataan variabel kepuasan kerja pada kuesioner dinyatakan valid atau sah.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika r alpha $> 0,60$, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Minimum	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0,703	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,876	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir	0,855	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,857	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel yaitu handal atau layak, karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan cara melihat besaran VIF dan Tolerance (Ghozali, 2009).

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Karakteristik Pekerjaan	0,682	1,466
Kompensasi	0,706	1,417
Pengembangan Karir	0,542	1,844

Sumber : Data primer diolah, 2022

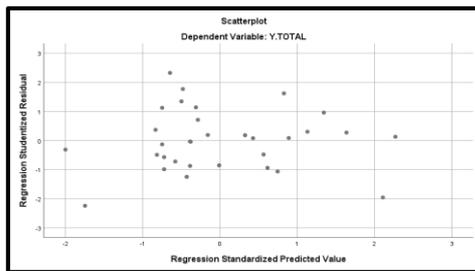
Berdasarkan Tabel VI hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas dan dapat dipakai dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2009).

Jika tidak terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar II
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan gambar Scatterplot diatas, dari hasil output SPSS dapat diketahui bahwa titik-titik pada grafik menyebar secara acak dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui normalitas data yang diuji dapat menggunakan uji statistik Non-Parametrik Kolmogrov Sminov (K-S), uji ini merupakan uji normalitas yang menggunakan fungsi distribusi kumulatif, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05, maka data berdistribusi tidak normal.
- Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Tabel VII
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N	32	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34814226
	Most Extreme Differences	.107
Test Statistic	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,107, sedangkan nilai Asymp.sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Sehingga dari hasil diatas menunjukkan bahwa model regresi penelitian ini berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig (2tailed) 0,200 lebih besar dari nilai alpha 0,05.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel VIII
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	9,161	4,472		2,048	0,050
X1	0,145	0,285	0,086	0,507	0,616
X2	0,054	0,207	0,043	0,260	0,797
X3	0,766	0,245	0,594	3,120	0,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 9,161 + 0,145 X1 + 0,054 X2 + 0,766 X3 + e$$

Penjelasan :

- Konstanta 9,161 artinya jika variabel karakteristik pekerjaan, kompensasi dan pengembangan karir bernilai nol, maka besarnya nilai Kepuasan kerja adalah 9,161.

- Variabel Independen

$$b_1 = 0,145$$

Koefisien regresi untuk Karakteristik Pekerjaan sebesar = 0,145, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel Karakteristik Pekerjaan, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya Kepuasan Kerja di PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen sebesar 0,145 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

$$b_2 = 0,054$$

Koefisien regresi untuk Kompensasi sebesar = 0,054, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel Kompensasi, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya Kepuasan kerja di PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen sebesar 0,054 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

$$b_3 = 0,766$$

Koefisien regresi untuk Pengembangan Karir sebesar = 0,766, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel Pengembangan Karir, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kepuasan kerja di PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen sebesar 0,766 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Pengujian Hipotesis

Tabel IX
Uji Parsial (Uji t)

No	Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
1.	Karakteristik Pekerjaan	0,507	2,045	0,616	Tidak Signifikan
2.	Kompensasi	0,260	2,045	0,797	Tidak signifikan
3.	Pengembangan Karir	3,120	2,045	0,004	Signifikan

Sumber : Data Primer diolah, tahun 2022

1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen
Pada pengujian hipotesis tabel IV-13, didapatkan hasil estimasi dengan nilai variabel karakteristik pekerjaan dengan nilai thitung 0,507 < ttabel 2,045, dengan signifikansi 0,616 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen sehingga hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini ditolak.
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen
Pada pengujian hipotesis tabel IV-13, didapatkan hasil estimasi variabel kompensasi dengan nilai thitung 0,260 < ttabel 2,045, dengan signifikansi 0,797 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen sehingga hipotesis kesatu (H2) dalam penelitian ini ditolak.
3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen
Pada pengujian hipotesis tabel IV-13, didapatkan hasil estimasi variabel pengembangan karir dengan nilai thitung 3,120 > ttabel 2,045, dengan signifikansi 0,004 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen sehingga hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel X
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.792	3	46.597	7.633	.001 ^b
	Residual	170.927	28	6.105		
	Total	310.719	31			

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

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui bahwa Fhitung adalah 7,633 > Ftabel 2,93 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 yang berarti bahwa variable karakteristik pekerjaan, kompensasi dan pengembangan karir secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen dan hipotesis keempat (H4) diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel XI
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.391	2.471

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisis bahwa nilai koefisien Adjusted R Square sebesar 0,391 atau 39,1% Kepuasan Kerja Karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen dipengaruhi Karakteristik Pekerjaan (X1), Kompensasi (X2), dan Pengembangan Karir (X3), sedangkan sisanya 60,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hipotesis pertama pada penelitian ini yang diajukan untuk mengetahui pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen yang menunjukkan bahwa nilai thitung 0,507 < ttabel 2,045, dengan tingkat signifikansi 0,616 > 0,05, sehingga hipotesis (Ha) ditolak, artinya tinggi rendahnya tingkat karakteristik pekerjaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin spesifik karakteristik pekerjaan yang diterima karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan ataupun sebaliknya semakin rendah spesifikasi karakteristik pekerjaan maka semakin menurun kepuasan kerja karyawannya dan semakin rendah skor kerja disetiap karakteristik pekerjaan maka

semakin menurun kerjanya begitupun sebaliknya. Hal ini karena umpan balik yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. Penelitian ini sesuai dengan pendapat Jelita, Arifuddin, dan Indrayani (2021) yang mengungkapkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan bahwa karakteristik pekerjaan belum mampu memberikan dampak pada kepuasan kerja pegawai. Karakteristik pekerjaan pada hal ini memiliki aspek-aspek yang kurang dapat mendorong individu bekerja dengan maksimal dan menggunakan seluruh kemampuan yang mereka miliki.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen menunjukkan dengan nilai thitung $0,260 < t_{tabel} 2,045$, dengan tingkat signifikansi $0,797 > 0,05$, sehingga hipotesis (H_a) ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan tidak selalu menjamin akan meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja karyawannya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja yang di rasakan meningkat begitupun juga sebaliknya apabila semakin rendah kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja karyawan semakin menurun. Hal tersebut dilihat dari pemberian insentif yang diterima karyawan tidak sesuai beban kerja yang diberikan. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan rendah yang disebabkan oleh bimbingan pimpinan yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan harapan, Penelitian ini sesuai dengan pendapat Mawi, Nelwan, Uhing (2014) mengungkapkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BNI KCU Manado. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan pendapat Kurniawan (2020) menyatakan bahwa kompensasi ditemukan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

3. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen menunjukkan dengan nilai thitung $3,120 > t_{tabel} 2,045$, dengan signifikansi $0,004 < 0,05$, sehingga (H_a) diterima. Artinya terdapat pengaruh yang

signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir di PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen, maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Akhmal, Laia, Sari (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta penelitian yang dilakukan oleh Sompie, Taroreh, Lumintang (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.

4. Pengaruh karakteristik pekerjaan, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengujian hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Karakteristik pekerjaan, Kompensasi, dan Pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik pekerjaan, Kompensasi dan Pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Hal tersebut diketahui dari hasil uji F dengan Fhitung adalah $7,633 > F_{tabel} 2,93$ dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa variabel Karakteristik pekerjaan, Kompensasi dan Pengembangan karir secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen.

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen.
4. Variabel Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen

Keterbatasan

1. Penelitian ini terbatas pada variabel karakteristik pekerjaan, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain atau menambahkan variabel lain.
2. Pada penelitian ini jumlah sampel relative sedikit, sehingga keterbatasan yang melekat pada metode penyebaran angket atau kuesioner yaitu peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam menjawab setiap pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner.

Implikasi Praktis

1. Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, tinggi rendahnya tingkat nilai karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin spesifik karakteristik pekerjaan yang diterima maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan begitupun sebaliknya. Oleh karena itu Perusahaan perlu menyusun dan mengelola karakteristik pekerjaan yang ada dengan cara menyesuaikan antara spesifikasi bidang pekerjaan dengan spesifikasi karyawan, perusahaan perlu melakukan peningkatan terkait peran serta atasan dalam memberikan umpan balik pekerjaan kepada bawahannya yang dapat membantu karyawan untuk mengetahui dengan jelas seberapa baik performanya selama bekerja. Apabila karakteristik pekerjaan kurang baik maka kemungkinan karyawan akan kurang puas dan kurang berkomitmen terhadap perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya hal ini menunjukkan bahwa kompensasi di tempat kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima rendah maka kepuasan kerja karyawan menurun. Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner yang paling rendah pada pernyataan no 6 tentang fasilitas, hal tersebut berarti kompensasi berupa fasilitas yang diberikan perusahaan belum memudahkan karyawan untuk bekerja sehingga kepuasan kerja karyawan rendah. Oleh karena itu pihak perusahaan perlu melakukan evaluasi fasilitas apa saja yang dapat mendukung dan memudahkan karyawan saat bekerja dan perusahaan harus lebih memperhatikan dan memperbaiki bentuk-bentuk kompensasi dengan menyesuaikan apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan agar karyawan nyaman dan lebih semangat untuk bekerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen. Artinya semakin baik pengembangan karir maka semakin tinggi kepuasan kerja. Oleh karena itu pimpinan meningkatkan kemampuan pegawai agar dapat menentukan tujuan karier/jabatan/posisi yang

diinginkan dimasa depan, pemimpin mendorong dan mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Kepuasan kerja di PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen sudah baik, Oleh karena itu PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen tetap mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang sudah ada dengan cara menerima kegiatan organisasi yang dilakukan dengan baik, sehingga diharapkan agar PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Implikasi Teoritis

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari, Nur (2021) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Mawei, dkk (2014) yang mengungkapkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadapkepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig lebih besar dari taraf signifikansinya dan thitung lebih kecil dari ttabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya peningkatan kompensasi tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena pengembangan karir memiliki peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Kurniawan (2020) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Edisi Ke-2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ahmadi dan Widodo. 2018. *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Akhwanul Akhmal, dkk. 2018. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol. 7, No. 1, Hlm. 20-24. Medan. Diakses 10 Oktober 2021.
- Al Fajar dan Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisis Ke-1. Yogyakarta.
- Andre Sompie, dkk. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja
(Studi pada karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen)

- Manado". Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. Jurnal EMBA. Vol. 7, No. 1, Januari, Hlm. 851-860. Diakses 10 Oktober 2021.
- Aprillia Christy Mawei, Olivia Nelwan, Yantje Uhing. 2014. "Kepemimpinan, Penempatan, Kerja dan Kompensasi Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Banak BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Mnaajemen Universitas Sam Ratulangi. Jurnal EMBA. Vol. 2, No. 2, Juni, Hlm. 944-954. Diakses 12 Oktober 2021
- Arief S. Sadiman, dkk. 2009. Media Pendidikan, Pengertian, Pengembangan, dan Pemanfaatannya. Jakarta: Rajawali Press.
- Arikunto S. 2009. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta.
- A.S, Munandar. 2012. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI.
- Berry, John W., et. al. 1999. Psikologi Lintas-Budaya: Riset dan Aplikasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum
- Fahrina Amalia, dkk. 2019. "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar Forum Manajemen. Vol. 17, No. 1. Diakses 10 Oktober 2021.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari, Nawawi. 2008. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: UGM.
- Hadi, Sutrisno. 2004. Metodologi Research. Jilid 3. Yogyakarta: Andi
- _____. 2010. Metodologi Research 2. Yogyakarta: Andi.
- Handoko T. Hani, 2000. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Edisi II. Yogyakarta: BPF. E.
- _____. 2008. Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia. Edisi II. Yogyakarta: BPF. E.
- _____. 2010. Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPF. E.
- _____. 2011. Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPF. E.
- Hasibuan, Malayu SP. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke 14. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Simammora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- _____. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- _____. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Jelita Purnamasari, Arifudin Mane, Indrayani Nur. 2021. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakateristik Individu Pada Kepuasan kerja Pegawai". Ekonomi Bosowa Journal. Vol. 7, No. 001, Edisi XXXVIII, Januari s/d Maret. Makasar. Diakses 12 Oktober 2021.
- Kenny Yulianto Kurniawan. 2015. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Parit Padang Global". Jurnal Agora. Vol. 3, No. 2. Surabaya.. Diakses 11 Oktober 2021.
- Mahardhika, Endang S.A dan Moh. Soe'oad. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Inti Bara Mandiri tuban). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 12, No. 1. Diakses 11 Oktober 2021.
- Mahayanti dan Sriathi. 2017. "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Jurnal Manajemen Unud. Vol. 6, No. 4, hlm. 2253-2279. Diakses 10 Oktober 2021.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mustafa Z. 2009. Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nasution, S. 2000. Metode Research. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja
(Studi pada karyawan PT. LKM Badan Kredit Desa Kebumen)

- Priyatno, Duwi. 2018. SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Grafindo.
- _____. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja.
- Robbins dan Judge. 2003. Perilaku Organisasi. Edisi Ke-9. Alih Bahasa Tim Indeks. Jakarta: PT. Indeks.
- _____. 2008. Perilaku Organisasi (Organization Behavior). Jilid 1 dan 2. Jakarta: Salemba.
- _____. 2011. Perilaku Organisasi. Edisi Ke 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 2002. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa Handayani Pujaatmika. Jakarta: Prenhalindo.
- _____. 2009. Perilaku Organisasi. Edisi Ke 10. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, S.P. 2006. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: PT Bumi.
- Sugiono. 2010, Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Cetakan Kelima Belas. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Jakarta: Andi.
- Suwatno. 2001. Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Suci Press.
- Suwanto dan Priansa. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Wahyudi, Bambang. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Sulita.
- Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Ke-2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.