

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN TANGGUNG JAWAB KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI PADA KANTOR KOPERASI JASA NEW MITRA KARYA

Citra Yanti Buulolo¹, Dewi Purnama Sari Laia²

citrabuulolo50@gmail.com¹

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

ABSTRAK

Permasalahan yang terjadi mengenai kepuasan kerja karyawan ada beberapa karyawan yang masih merasa tidak puas dengan lingkungan kerja mereka. Adapun ruang kerja yang masih tidak tertata rapi, dimana banyak pekerja yang di tempatkan dalam satu meja, serta ruangan kerja yang masih digabung dengan ruang tunggu nasabah, sehingga dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Dimana hal yang sering terjadi yaitu kebijakan pembebanan pekerjaan karyawan sering menerima jumlah yang banyak. Sehingga dilakukan penelitian untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan dan tanggung jawab kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah sumber data penelitian utama, yang memiliki data-data variabel atau permasalahan umum yang diteliti. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya. Variabel karakteristik pekerjaan (X1) yaitu $0,003 < 0,05$. Hasil ini menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian (H1) diterima. Tanggung jawab (X2) yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyimpulkan bahwa tanggung jawab (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian (H2) diterima. Karakteristik pekerjaan (X1) yaitu $0,033 < 0,05$. Hasil ini menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Dengan demikian (H3) diterima. Tanggung jawab (X2) yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyimpulkan bahwa tanggung jawab (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Dengan demikian (H4) diterima. Motivasi (Z) yaitu $0,007 < 0,05$. Hasil ini menyimpulkan bahwa motivasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Dengan demikian (H5) diterima. Motivasi (Z) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,398 + 0,183 = 0,581$. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diketahui bahwa hasil pengaruh langsung sebesar 0,398 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,581 yang berarti bahwa secara tidak langsung karakteristik kerja (X1) terhadap kepuasan (Y) berpengaruh melalui motivasi (Z).

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Tanggung Jawab, Motivasi, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The problem that occurs regarding employee job satisfaction is that some employees still feel dissatisfied with their work environment. The work space is still not neatly arranged, where many workers are placed at one table, as well as the work space which is still combined with the customer waiting room, so it can interfere with employee concentration in work. What often happens is that the employee work assignment policy often receives a large amount of work space. a lot. So research was conducted to find out whether job characteristics and work responsibilities affect employee job satisfaction. The subject of this research is the main research data source, which has variable data or general problems being studied. The subjects in this research are employees who work at the New Mitra Karya Cooperative Services Office. The job characteristics variable (X1) is $0.003 < 0.05$. These results conclude that job characteristics (X1) have a significant effect on motivation. Thus (H1) is accepted. Responsibility (X2) is $0.000 < 0.05$. These results conclude that responsibility (X2) has a significant effect on motivation. Thus (H2) is accepted. Job characteristics (X1) are $0.033 < 0.05$. These results conclude that job characteristics (X1) have a significant effect on satisfaction. Thus (H3) is accepted. Responsibility (X2) is $0.000 < 0.05$. These results conclude that responsibility (X2) has a significant effect on satisfaction. Thus (H4) is accepted. Motivation (Z) is $0.007 < 0.05$. These results conclude that

motivation (Z) has a significant effect on satisfaction. Thus (H5) is accepted. Motivation (Z) is the direct influence plus the indirect influence, namely $0.398 + 0.183 = 0.581$. Based on the results of the calculations carried out, it is known that the direct effect is 0.398 and the indirect effect is 0.581, which means that work characteristics (X1) indirectly influence satisfaction (Y) through motivation (Z).

Keywords: Lamaholot, Adonara, Duel Wars, Geneva Conventions 1949, Protection of Subjects and Objects.

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi Saat ini terjadi perkembangan yang signifikan pada kehidupan manusia di mana teknologi menjadi bagian terpenting dalam kehidupan yang tidak dapat dipisahkan (Herdyanto 2022; Wardiana 2002). Terjadinya perubahan tersebut dimulai hingga saat ini menjadi society 5.0. Perubahan terjadi dengan sangat cepat yang menyebabkan segala aspek sebagai dampaknya pada kehidupan salah satunya pada bidang ekonomi. Perubahan ini dapat tuntutan yang wajib dipenuhi para pelaku dalam ekonomi dalam hal ini perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan di tuntun untuk mampu menyesuaikan perubahan yang terjadi. Salah satunya dalam internal perusahaan yang harus dipenuhi ialah pada sektor sumber daya manusia (Narutomo, 2012).

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam perusahaan yang mana harus mampu merespon perubahan yang terjadi (Lubis, 2017). Oleh karena itu, untuk mendukung perbaikan bermutu dan meningkatkan produktivitas didunia kerja dibutuhkan kemampuan sumber daya manusia yang mumpuni. Perusahaan dalam hal ini harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong peningkatan tersebut sehingga karyawan mampu terus berkembang serta adaptif terhadap perubahan-perubahan yang ada, salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja para karyawan (Mahayanti & Sriathi, 2017).

Produktivitas kerja itu sangat erat di pengaruhi oleh lingkungan, komunikasi, dukungan tim, dan keseimbangan kerja, sehingga dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja dan mempengaruhi produktivitas di dalam pekerjaan (Raziq, A. dan Maulabakhsh, R., 2015). Kepuasan karyawan, tercermin pada perasaan positif karyawan terhadap perusahaan, yang di tunjukkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan, loyalitas, dan produktivitas (Desi R.,& Dian R. 2022).

Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dapat menyebabkan perilaku yang mempengaruhi fungsi dan komitmen organisasi (Spector, 2010). Menurut (Robbins dan Judge 2013), kepuasan kerja memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaan. Kepuasan kerja hal yang sangat penting dalam mengetahui perilaku organisasi pekerja karena dengan tingkat tinggi kepuasan kerja memegang perasaan positif dan motivasi kerja yang tinggi tentang pekerjaannya. Hal ini, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja serta tanggung jawab dalam suatu pekerjaan yang telah di tekunin.

Kepuasan kerja juga di pengaruhi oleh rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya (Ali, F., Rasoolimanesh, S.M., 2018). Rasa tanggung jawab akan dapat membuat karyawan merasa puas dengan jabatannya. Tanggung jawab merupakan nilai moral penting dalam kehidupan bermasyarakat yang perlu ditanamkan pada diri. Menurut (Yaumi, 2014) tanggung jawab adalah suatu tugas atau kewajiban untuk melakukan atau menyelesaikan dengan penuh kepuasan yang harus dipenuhi seseorang dan yang memiliki konsekuensi hukuman terhadap kegagalan. Jadi jika rasa tanggung jawab tidak dimiliki oleh karyawan, maka karyawan tidak memiliki kepuasan dalam bekerja dan pegawai tidak lagi memikirkan karir kedepannya (Maya Felayati & Hamdi Harmen,

2020).

Menurut Ekayanti et al., (2019) yang menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Saweduling (2013), karakteristik pekerjaan mencakup sifat tugas yang dilakukan karyawan, seperti wewenang, tanggung jawab, dan jenis tugas yang dikerjakan, serta tingkat kepuasan yang individu dapatkan dari karakteristik pekerjaan tersebut. Sebaliknya, jika perusahaan tidak memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawan, semangat dan motivasi kerja mereka juga akan rendah. Penelitian yang dilakukan oleh (Hoki, 2017) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Para peneliti yang mengadopsi pendekatan ini berpendapat bahwa kepuasan kerja individu ditentukan oleh tingkat kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan kebutuhan individu tersebut. Tuntutan pekerjaan dapat membantu karyawan dalam menyesuaikan diri dengan mengurangi ketidakpastian dan risiko pembelajaran melalui percobaan, yang pada akhirnya dapat mengarah pada sikap kerja yang lebih positif.

Perusahaan perlu memperhatikan karakteristik pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, karena ini merupakan faktor penting dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini akan membantu karyawan mencapai keseimbangan dalam bekerja dan menyelesaikan tugas dengan baik. Jika tugas yang diberikan melebihi kemampuan karyawan, hal ini akan berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan keterampilan karyawan sebelum memberikan tugas agar hasil yang dihasilkan dapat maksimal dan efektif.

Beberapa penelitian mengkaitkan pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, antara lain Samad (dalam Khahan, 2013) meneliti hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja, dan hasilnya menunjukan bahwa karakteristik pekerjaan secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. seorang karyawan terhadap karakteristik pekerjaan, sikap dan kemampuan atasan, dukungan dan kerja sama rekan sekerja, besarnya kompensasi dan kesempatan untuk promosi merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain, terciptanya kepuasan kerja seorang karyawan terhadap perusahaan, secara otomatis akan mendorong mereka untuk meningkatkan baik kualitas maupun kuantitas pekerjaannya.

Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya merupakan sebuah instansi untuk melayani nasabah dalam melakukan koperasi simpan pinjam, dimana didalam operasional terdapat dua jenis koperasi yang cukup dikenal luas oleh masyarakat, yakni KUD dan KSP. Sedangkan yang dijalankan Kantor koperasi jasa new mitra karya yaitu KSP (Koperasi Simpan Pinjam). Koperasi yang menyediakan pelayanan dalam hal peminjaman dan penyimpanan uang untuk para anggota, tentunya masih membutuhkan sumber daya manusia dalam menjalankan perusahaan. Sumber daya manusia adalah hal yang tidak bisa dipisahkan dari badan usaha karna mereka roda penggerak yang menunjang perusahaan atau organisasi itu sendiri. untuk itu perusahaan tentu harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan, serta perusahaan juga harus memberikan motivasi agar karyawan merasa nyaman dan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Permasalahan yang terjadi mengenai kepuasan kerja karyawan dimana ada beberapa karyawan yang masih merasa tidak puas dengan lingkungan kerja mereka. Adapun ruangan kerja yang masih tidak tertata rapi, di mana banyak pekerja yang di tempatkan dalam satu meja, serta ruangan kerja yang masih di gabung dengan ruang tunggu nasabah, sehingga dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Dimana hal yang sering terjadi yaitu kebijakan pembebanan pekerjaan karyawan sering menerima jumlah yang banyak, tetapi insentif yang diberikan tidak mampu meningkatkan semangat kerja para

karyawan.

Hal ini berarti kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kinerja secara individual yang secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh karakteristik pekerjaan dan tanggung jawab kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi pada kantor koperasi jasa new mitra karya".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti secara objektif dan terukur secara numerik. Metode survei dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Dalam penelitian ini, responden yang dipilih adalah masyarakat yang bekerja di koperasi jasa New Mitra Karya.

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (sugiyono, 2017:8).

Pendekatan kuantitatif dan metode survei dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur pengaruh variabel karakteristik pekerjaan dan tanggung jawab kerja terhadap kepuasan kerja masyarakat melalui motivasi secara akurat dan terukur. Selain itu, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, peneliti dapat mengumpulkan data dari responden yang lebih luas dan representatif.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (karakteristik pekerjaan dan tanggung jawab kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja masyarakat) melalui variabel intervening (motivasi kerja). Selain itu, peneliti juga akan menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Sejarah Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya

Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya berdiri pada tahun 2014, dulu Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya bernama Koperasi Karya Bakti yang beralamat di jalan delitua. Kemudian Koperasi Karya Bakti mengembangkan cabangnya dan berpindah kantor ke jalan halat. Sehubungan dengan peraturan perkoperasian kementerian ada perubahan di perbaharui di tahun 2014, sehingga pada saat itu adanya pemeriksaan dari Kapolda Sumut sehingga semua yang tidak memenuhi persyaratan dan izin akan ditutup atau diperbaharui, jika tidak memenuhi syarat yang berlaku.

Kantor Koperasi Karya Bakti merubah nama badan usahanya berdasarkan kementerian koperasi dimana nama badan usahanya tidak boleh dua kata akan tetapi harus diatas dua kata sehingga Koperasi Karya Bakti merubah badan usahanya menjadi Koperasi Jasa New Mitra Karya hingga saat ini. Koperasi Jasa New Mitra Karya telah memenuhi syarat dan ketentuan dari kementerian perkoperasian Indonesia dan telah mendapatkan izin untuk mendirikan badan usaha ini.

Dalam perkoperasian terdapat dua jenis yang cukup dikenal oleh kalangan

masyarakat, yakni Koperasi Usaha Dagang (KUD) dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP). Sedangkan yang dijalankan Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya yaitu KSP (Koperasi Simpan Pinjam). Adapun visi misi yang terdapat di Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya sebagai berikut:

2. Visi Dan Misi Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya

a. Visi

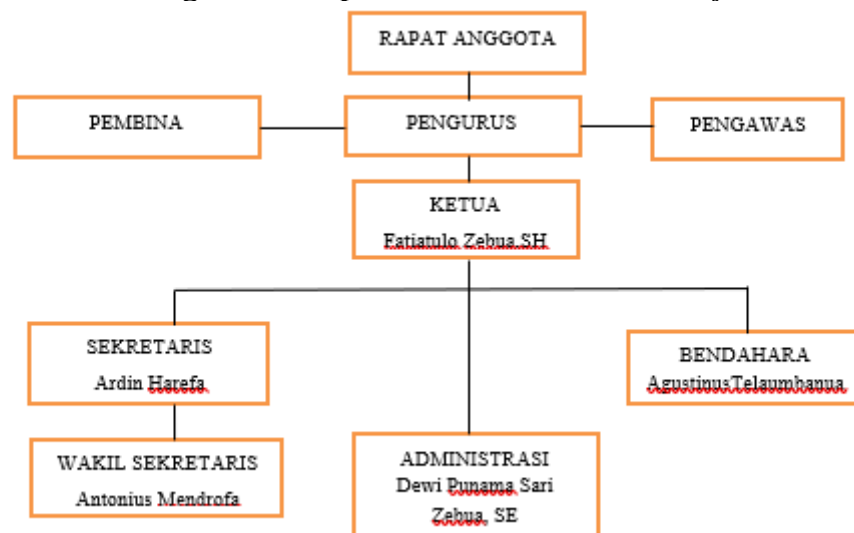
Mewujudkan ekonomi dan sosial yang mampu membangun citra terbaik dalam meningkatkan kesejahteraan anggota.

b. Misi

- Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya terutama yang ingin bekerja di luar negeri.
- Meningkatkan kualitas SDM sehingga dapat memberikan pelayanan yang memuaskan.
- Menerapkan tata kelola koperasi sehat yang terakreditasi.
- Menjadi salah satu koperasi terbaik dan terbesar di Indonesia.

3. Struktur Organisasi dan Tata Kelola

Gambar 1
Struktur Organisasi Koperasi Jasa New Mitra Karya



1. Ketua

Tugas dan tanggung jawab:

- Mengendalikan seluruh kegiatan koperasi
- Memimpin, mengkoordinir, dan mengontrol jalannya aktifitas koperasi dan bagian-bagian yang ada di dalamnya.
- Menerima laporan atas kegiatan yang dikerjakan masing-masing
- Memimpin rapat anggota tahunan dan melaporkan laporan pertanggung jawaban dan akhir tahun pada anggota
- Mengambil keputusan atas hal-hal yang dianggap penting bagi kelancaran kegiatan Koperasi

2. Sekretaris

- Membantu ketua dalam menjalankan tugasnya
- Mencatat semua kemajuan serta kelemahan yang terjadi terjadi di koperasi
- Membuat pendataan terkait koperasi

3. Bendahara

Mengatur semua keuangan yang dilakukan dalam kegiatan perkoperasian dimana bendahara usaha bertanggung jawab dalam pembukuan pada akhir tahun.

4. Pengawas

Tugas dan wewenang pengawas koperasi sebagaimana diatur dalam pasal 39, secara umum, pengawas koperasi bertugas mengawasi manajemen koperasi dan membuat laporan tahunan.

4. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel karakteristik pekerjaan (X1), 9 pertanyaan untuk variabel tanggung jawab (X2), 10 pertanyaan untuk variabel motivasi (Z), dan 10 pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (Y). Angket diberikan kepada 35 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert 1-5.

Tabel 1 Skala Pengukur likert

Jawaban	Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Pada tabel diatas berlaku untuk menghitung variabel X yaitu independen, Y variabel dependen dan Z variabel interverning. Dengan demikian skor angket dimulai dari 1 sampai 5.

Berdasarkan penyebaran hasil kuesioner 35 kepada responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

5. Gambaran Umum Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	28	80%
2	Perempuan	7	20%
Total		35	100%

Jumlah responden pada Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa responden di Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya didominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu berjumlah 28 orang atau setara dengan 80% dari keseluruhan responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Status	Jumlah Responden	Presentase
1	20-30 Tahun	8	23%
2	31-40 Tahun	20	57%
3	41-50 Tahun	7	20%
Total		35	100%

Jumlah responden pada tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden di Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya di dominasi oleh karyawan yang berusia di atas 31 tahun. yaitu berjumlah 20 orang atau setara dengan 57% dari keseluruhan responden.

6. Hasil Uji Statistik

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r -tabel degree of freedom (df) = $35-2$, jika r hitung lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika r -hitung lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Person Correlation	R_{tabel}	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan X1	1	0,549	0,334	Valid
	2	0,336	0,334	Valid
	3	0,533	0,334	Valid
	4	0,735	0,334	Valid
	5	0,736	0,334	Valid
	6	0,538	0,334	Valid
	7	0,623	0,334	Valid
	8	0,775	0,334	Valid
	9	0,63	0,334	Valid
	10	0,63	0,334	Valid
Tanggung Jawab X2	1	0,611	0,334	Valid
	2	0,718	0,334	Valid
	3	0,622	0,334	Valid
	4	0,698	0,334	Valid
	5	0,6	0,334	Valid
	6	0,82	0,334	Valid
	7	0,59	0,334	Valid
	8	0,74	0,334	Valid
	9	0,835	0,334	Valid
Motivasi Z	1	0,51	0,334	Valid
	2	0,589	0,334	Valid
	3	0,612	0,334	Valid
	4	0,556	0,334	Valid
	5	0,481	0,334	Valid
	6	0,516	0,334	Valid
	7	0,487	0,334	Valid
	8	0,602	0,334	Valid

Kepuasan Kerja Y	9	0,481	0,334	Valid
	10	0,495	0,334	Valid
	1	0,546	0,334	Valid
	2	0,584	0,334	Valid
	3	0,602	0,334	Valid
	4	0,633	0,334	Valid
	5	0,668	0,334	Valid
	6	0,615	0,334	Valid
	7	0,556	0,334	Valid
	8	0,337	0,334	Valid
	9	0,531	0,334	Valid
	10	0,41	0,334	Valid

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang ada pada kolom person correlation memiliki nilai r hitung > dari r tabel dan bernilai positif yang mana nilai r-tabel 0,334. Berdasarkan uji signifikan 0,05 artinya item-item tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Ada satu nilai ketentuan untuk mengukur reliabilitas dengan kriteria yang digunakan yaitu statistic Cronbach Alpah > 0,60 Maka dapat dinyatakan reliable dari nilai batasnya. Jika nilai dari reabilitasnta kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik atau tidak reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of item	Cronbach Alpah	Keterangan
Karakteristik pekerjaan X1	10 item pernyataan	0,805	<i>Reliable</i>
Tanggung Jawab X2	9 item pernyataan	0,863	<i>Reliable</i>
Motivasi Z	10 item pernyataan	0,65	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja Y	10 item pernyataan	0,658	<i>Reliable</i>

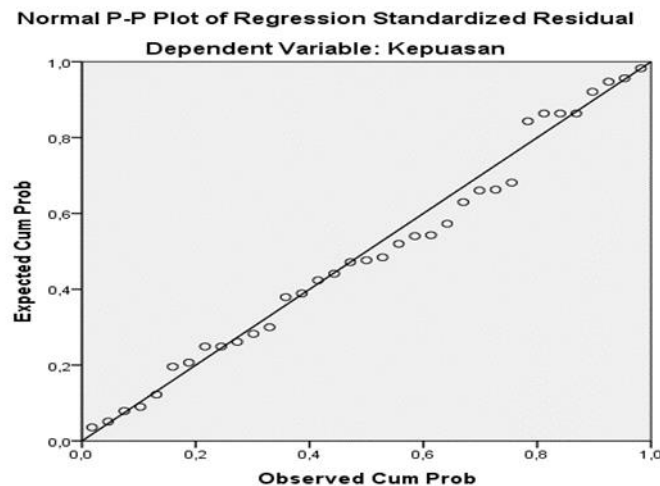
Dari Tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang ada di dalam penelitian ini memiliki nilai cronbach's Alpha > 0,60 dari nilai batas. Yang menunjukan bahwa variabel karakteristik pekerja (X1) 0,805 > 0,60, Tanggung Jawab (X2) 0,863 > 0,60, Motivasi (Z) 0,65 > 0,60 dan Kepuasan Kerja (Y) 0,658 > 0,60 semua variabel diatas dinyatakan Reliabel.

7. Uji Asumsi Klasik 1

1. Uji Normalitas Model 1

Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah persamaan syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan dengan meliha gambar p-plot. output dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukan jauh

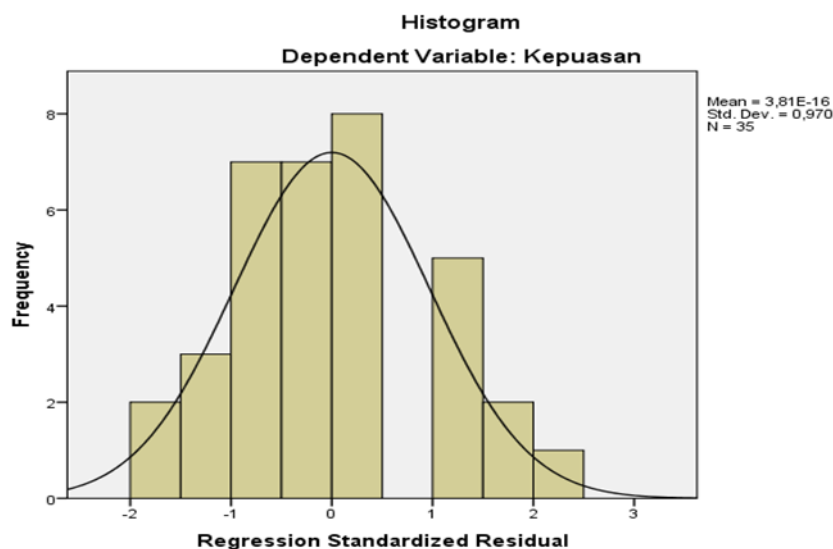
dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada output akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal).



Gambar 2 Grafik Normal P-Plot kepuasan

Terlihat berdasarkan gambar 4.2 bahwa titik-titik mendekati garis diagonal yang berarti bahwa model regresi berdistribusi normal.

a) Berdasarkan Histogram



Gambar 3 Grafik Histogram Kepuasan

Gambar diatas merupakan grafis histogram. Grafis histogram dinyatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (Bell Shaped), tidak condong kekiri atau condong kekanan. Grafis histogram di atas membentuk lonceng tidak condong kekiri atau kekanan sehingga histogram tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas Model 1

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Yaman untuk mengetahui adanya multikolinearitas dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau variance inflation factor (vif). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinearitas.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas Model 1

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (constant)		
Karakteristik Pekerjaan (X1)	,567	1,765
Tanggung Jawab (X2)	,567	1,765

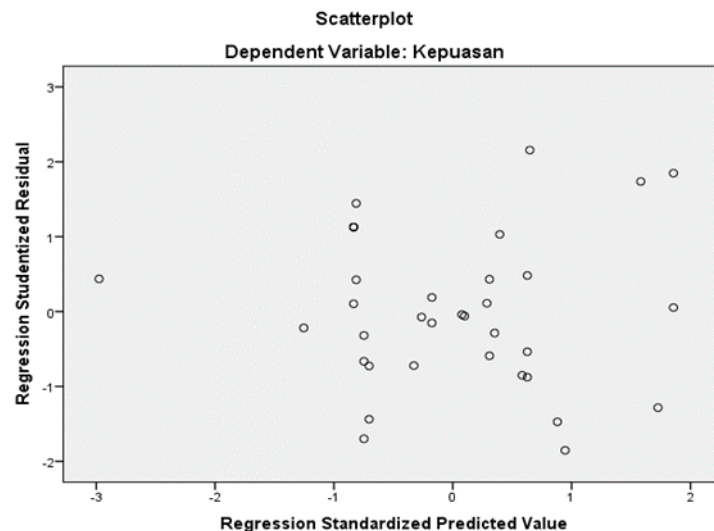
a. Dependent Variable: Kepuasan (Z)

Sumber data: Output SPSS Yang diolah, 2023

Jika dilihat pada tabel 4.7 diketahui bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X1) memiliki nilai tolerance sebesar $0,567 > 0,1$. Tanggung jawab (X2) memiliki nilai tolerance $0,567 > 0,1$. Nilai VIF variabel disiplin kerja (X1) adalah $1,765 < 10$, nilai VIF variabel tanggung jawab (X2) adalah $1,765 < 10$. Untuk setiap variabel di atas yaitu karakteristik pekerjaan (X1) dan tanggung jawab (X2) dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memenuhi ketentuan artinya tidak saling berkorelasi dan tidak saling berhubungan atau telah lolos uji Multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas Model 1

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Adapun hasil uji statistik heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4. Scatter plot Heteroskedastisitas Kepuasan

Sumber data: Output SPSS Yang diolah, 2023

Berdasarkan output scatter plot di atas diketahui bahwa

- Titik-titik data penyebaran di atas dan dibawah atau di sekitar angka 0
- Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau di bawah saja
- Penyebaran titik data tidak membentuk pola bergelombang kemudian menyempit dan melebar kembali
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

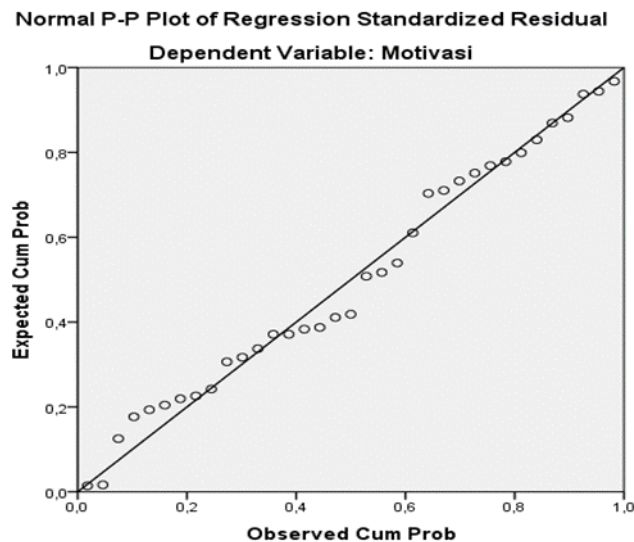
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi baik dan ideal terpenuhi.

8. Uji Asumsi Klasik 2

1. Uji Normalitas Model 2

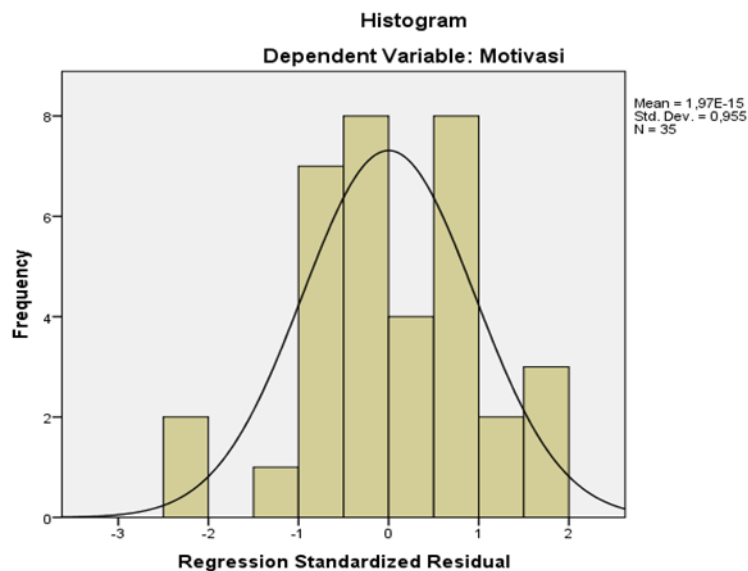
a) Berdasarkan Probolity Plot (P-Plot)

Uji normalitas ini juga didukung dari hasil gambar grafik normal probolity plot (P-Plot). Grafi P-Plot dapat di pahami denga melihat penyebaran item pada garis diagonal pada grafik. Grafik P-Pot dikatakan tidak memenuhi syarat asumsi normalitas apabila item menyebar jauh di garis diagonal. Grafik dibawah memberikan penjelasan lengkungannya menunjukkan bentuk P-plot deseiktar garis regresi. Grafik P-Plot di bawah menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal tersebut. Dengan demikian, bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi klasik.



Gambar 5 Grafik Normal P-Plot Motivasi

b) Berdasarkan Histogram



Gambar 6 Grafik Normal Histogram Motivasi

Grafis histogram dinyatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (Bell Shaped), tidak condong kekiri atau condong kekanan. Grafis histogram di atas membentuk lonceng tidak condong kekiri atau kekanan sehinggann histogram tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

9. Uji Multikolinieritas Model 2

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Yaman untuk mengetahui adanya

multikolinearitas dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau variance inflation factor (vif). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinearitas.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolineritas Model 2

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (constant)		
Karakteristik Pekerjaan	,565	1,770
Tanggung Jawab	,399	2,505
Kepuasan	,547	1,827

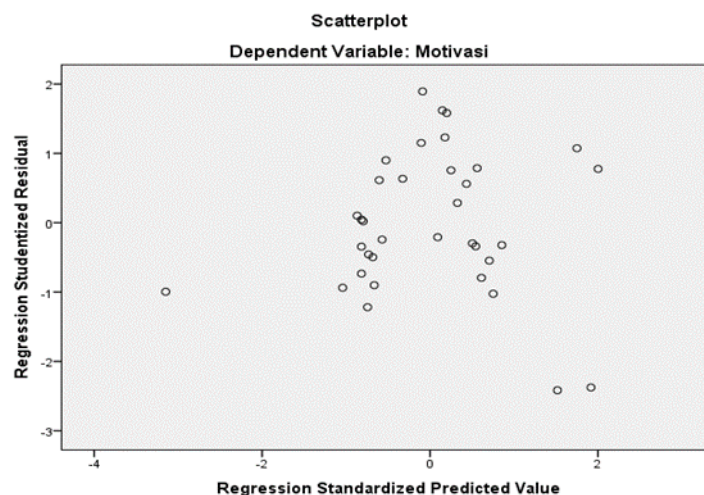
a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

Sumber data: Output SPSS Yang diolah, 2023

Jika dilihat dari tabel 4.8 diketahui bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X1) memiliki nilai tolerance sebesar $0,567 > 0,1$, tanggung jawab (X2) memiliki nilai tolerance sebesar $0,399 > 0,1$ Kepuasan kerja (Y) memiliki nilai tolerance sebesar $0,547 > 0,1$. Nilai VIF variabel karakteristik pekerjaan (X1) $1,770 < 10$, nilai VIF variabel tanggung jawab (X2) $2,505 < 10$ dan nilai VIF variabel kepuasan (Y) $1,827 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi ketentuan artinya tidak saling berkorelasi dan tidak saling berhubungan atau telah lolos uji multikolinearitas.

10. Uji Heteroskedastisitas Model 2

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Adapun hasil uji statistic heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 8 Grafik Normal Uji Heteroskedastisitas Motivasi

Berdasarkan output scatter plot diatas diketahui bahwa

- Titik-titik data penyebaran diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0
- Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau di bawah saja
- Penyebaran titik data tidak membentuk pola bergelombang kemudian menyempit dan melebar kembali
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah

heteroskedastisitas, sehingga model regresi baik dan ideal terpenuhi.

11. Analisis Jalur (Path Analysis)

1. Koefisien Model 1

Tabel 8

Uji Pengaruh Individual (Uji t) Model 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,752 ^a	,565	,538	2,65624

a. Predictors: (Constant), Tanggung jawab, Karakteristik

b. Dependent Variable: motivasi

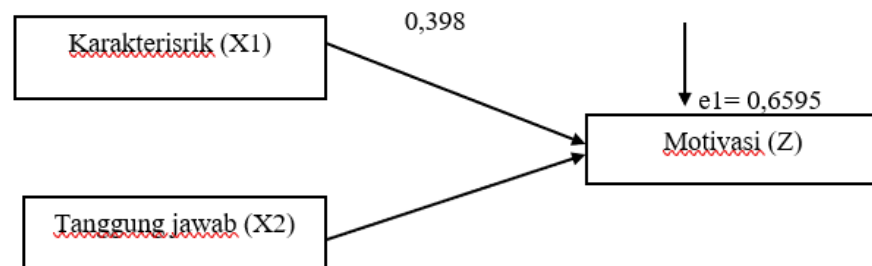
Sumber data: Output SPSS Yang diolah, 2023

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12,302	4,895		,017
	Karakteristik	,358	,112	,398	,003
	Tanggung jawab	1,096	,141	,965	,000

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber data: Output SPSS Yang diolah, 2023

1. Mengacu pada output regresi model 1 pada bagian tabel coefficientsa dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0,003$ dan $X_2 = 0,000$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1, yakni variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Z .
2. Besarnya nilai Rsquare yang terdapat pada tabel "Model summary" adalah sebesar 0,565, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Z adalah sebesar 56,5% sementara sisanya 43,5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. untuk nilai e_1 dapat di cari dengan rumus $e_1 = \sqrt{1 - 0,565} = 0,6595$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktuk e_1 sebagai berikut:



2. Koefisien Jalur Model II

Tabel 9

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,993 ^a	,986	,984	,33615

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Karakteristik , Tanggung jawab

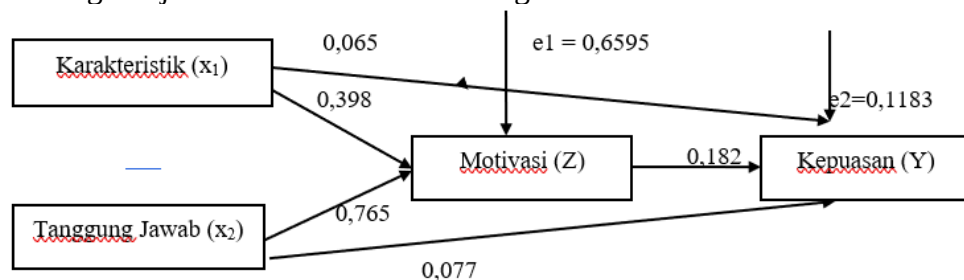
Sumber data: Output SPSS Yang diolah, 2023

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,822	,737		10,608	,000
	Karakteristik	,047	,021	,065	2,228	,033
	Tanggung jawab	,684	,028	,077	4,801	,000
	Motivasi	,065	,022	,182	2,885	,007

a. Dependent Variable: Kepuasan

1. Berdasarkan output Regresi Model II pada bagian tabel coefficientsa, diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu $X_1 = 0,033$, $X_2 = 0,000$ dan $Z = 0,007$ lebih kecil dari 0,05. hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model II, Yakni variabel X_1 , X_2 dan Z berpengaruh signifikan terhadap Y .
2. Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,986 hal ini menunjukan bahwa kontribusi X_1 , X_2 dan Z terhadap Y adalah 98,6 % sementara sisanya 2,4 % merupakan konsribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai $e_2 = \sqrt{(1 - 0,986)} = 0,1183$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktuk II sebagai berikut :



12. Uji Hipotesis

1. Hipotesis 1

Analisis pengaruh X_1 terhadap Y , dari analisis diatas, diperoleh nilai signifikansi X_1 sebesar $0,003 < 0,05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_1 terhadap Z .

2. Hipotesis 2

Analisis pengaruh terhadap X_2 terhadap Z , dari analisis diatas di peroleh nilai signifikan X_2 sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_2 terhadap Z .

3. Hipotesis 3

Analisis pengaruh X_1 terhadap Z , dari analisis diperoleh nilai signifikan X_1 sebesar

0,033 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Y.

4. Hipotesis 4

Analisis pengaruh X2 terhadap Y, dari analisis diperoleh nilai signifikan X2 sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Y

5. Hipotesis 5

Analisis pengaruh Z terhadap Y, dari analisis diperoleh nilai signifikan Z sebesar 0,007 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Z terhadap Y.

6. Hipotesis 6

Analisis pengaruh X1 melalui Y terhadap Z, diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Z sebesar 0,065 sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu : $0,398 \times 0,094 = 0,492$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,065 + 0,492 = 0,557$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,065 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,495 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibanding dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

7. Hipotesis 7

Analisis pengaruh X2 melalui Z terhadap Y, diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 0,077. sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu : $0,765 \times 0,182 = 0,176$. Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung $0,077 + 0,176 = 0,253$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai langsung sebesar 0,077 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,176 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh nilai langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Z mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y.

Pembahasan

Penelitian ini menganalisis empat (4) variabel terkait pengaruh karakteristik pekerjaan dan tanggung jawab kerja terhadap motivasi. Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan olah data menggunakan software SPSS 23. Penjelasan hipotesis sebagai berikut :

1. pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya. Hasil tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai signifikan karakteristik pekerjaan (X1) sebesar 0,003 < 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap motivasi pada Kantor koperasi jasa New Mitra Karya. Dengan demikian Hipotesis (H1) diterima.

Menurut (Elbadiansyah 2019) karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan. Karakteristik pekerjaan menurut (Robbins 2009) menyatakan bahwa suatu rincian didalam pekerjaan yang mana dideskripsikan dalam dimensi keanekaragaman keterampilan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Teori ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang mana menurut Dina P., (2020) yang menyatakan bahwa didalam penelitian yang dia lakukan terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap motivasi. demikian penelitian yang dilakukan oleh Hachman & Oldham (2010) Karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian terdahulu sejalan dengan hasil analisis penelitian ini bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

2. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Motivasi

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan tanggung jawab (X^2) sebesar $0,000 < 0,05$. sehingga dapat disimpulkan secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan tanggung jawab kerja terhadap motivasi pada Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya. Dengan demikian hipotesis (H_2) diterima.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Bachtiar & Hendriana, 2011) yang menyebutkan bahwa tanggung jawab dapat mempengaruhi pekerjaan seseorang khususnya dalam hal motivasi kerja. sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Christian T. Jimmy R. & Alva S. 2020) menyatakan bahwa tanggung jawab tidak signifikan terhadap motivasi kerja dimana tanggung jawab itu memang suatu keharusan yang harus dilakukan untuk menyelesaikan tugas apa yang telah diberikan kepadanya.

Berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu penelitian ini berdasarkan uji data dan penyebaran kuesioner yang dilakukan menyatakan bahwa tanggung jawab kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dari hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ dikatakan signifikan atau berpengaruh.

3. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pada Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan karakteristik pekerjaan sebesar $0,033 < 0,05$ memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan di Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya. Dengan demikian Hipotesis (H_3) di terima.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yustina S., (2019) Karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja. Dan berbeda hasil penelitian yang dilakukan oleh Elind Sekar Indah (2012) yang menghasilkan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya berdasarkan hasil uji data dengan spss.

4. Pengaruh Tanggung Jawab terhadap kepuasan

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pada Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya. Hasil penelitian ini di buktikan dengan perolehan nilai signifikan tanggung jawab memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan di Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya. Hasil tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai signifikan tanggung jawab (X^2) $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan tanggung jawab terhadap kepuasan. Dengan demikian hipotesis (H_4) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Menurut Yaumi (2014) menyatakan bahwa tanggung jawab merupakan suatu tugas atau kewajiban untuk

menjalankan atau menyelesaikan dengan penuh kepuasan yang harus di penuhi oleh seseorang dan memiliki konsekuensi hukuman terhadap kegagalan. sedangkan menurut Hamdi (2019) juga menyatakan bahwa jika rasa tanggung jawab tidak dimiliki oleh seorang karyawan, sehingga karyawan tidak memiliki kepuasan dalam bekerja dan karyawanpun tidak akan memilikirkan karir kedepanya karna dia tidak mempunyai tugas dan tanggung jawab yang membuat seorang karyawan tidak terikat di pekerjaan tersebut.

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan

Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya.

Hasil tersebut dibuktikan perolehan nilai signifikan motivasi Sebesar $0,007 < 0,05$. sehingga dapat disimpulkan secara langsung terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya. Dengan demikian hipotesis (H5) diterima.

Hasil penelitian terdahulu sejalan dengan hasil analisis penelitian ini bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang mana sama-sama mempengaruhi.

6. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan melalui motivasi

Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pada Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya. Hasil nilai analisis pengaruh langsung diberikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,065. sedangkan pengaruh tidak langsung karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan melalui motivasi pada Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya yaitu : $0,398 \times 0,183 = 0,581$.

Maka pengaruh total yang diberikan karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kepuasan (Z) adalah pengaruh langsung di tambah pengaruh tidak langsung yaitu : $0,065 + 0,492 = 0,557$. berdasarkan hasil perhitungan diatas di ketahui nilai pengaruh langsung sebesar 0,065 dan pengaruh tidak langsung adalah 0,492 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibanding dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung karakteristik kerja (X1) terhadap kepuasan (Y) mempunyai pengaruh signifikan melalui motivasi (Z).

7. Pengaruh Tanggung Jawab terhadap kepuasan pekerjaan melalui motivasi

Tanggung jawab memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan melalui motivasi di Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya. Dengan hasil analisis nilai pengaruh langsung yang diberikan tanggung jawab terhadap kepuasan kerja sebesar 0,077 sedangkan pengaruh tidak langsung sedangkan pengaruh tidak langsung tanggung jawab (X2) melalui motivasi (Z) terhadap kepuasan (Y) adalah perkalian antara nilai beta tanggung jawab (X2) terhadap motivasi (Y) dengan nilai beta motivasi (Z) terhadap kepuasan (Y) yaitu : $0,765 \times 0,182 = 0,176$. Maka pengaruh total yang diberikan tanggung jawab (X2) terhadap (Y) adalah pengaruh langsung di tambah dengan pengaruh tidak langsung $0,077 + 0,176 = 0,253$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai langsung sebesar 0,077 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,176 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh nilai langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung tanggung jawab (X2) melalui motivasi (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap (Y).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap motivasi
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara tanggung jawab terhadap motivasi
3. Adanya pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan
4. Adanya pengaruh yang signifikan antara tanggung jawab terhadap kepuasan
5. Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan
6. Adanya pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi
7. Adanya pengaruh yang signifikan antara tanggung jawab terhadap kepuasan melalui motivasi

Saran

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan serta kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diharapkan perusahaan dapat memperbaiki karakteristik kerja karyawan agar perusahaan lebih memperhatikan prestasi yang telah di capai serta memberika pujian dan imbalan atas prestasi tersebut. selain itu, perusahaan dapat memberikan pekerjaan atau tugas yang lebih menantang dan memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan diri atau menagsh kemampuan yang dimiliki.
2. Agar meningkatkan tanggung jawab, diharapkan perusahaan dapat memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan bidang dan keahliannya dengan melakukan kegiatan yang melibatkan pekerjaan dan memberikan karyawan pekerjaan sesuai dengan bidangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A A Anwar Prabu Mangkunegara, 2011.Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Al Hakim, U. F., Hadiyati, E., & Nasir, M. J. A. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. SEIKO: Journal of Management & Business, 4(3), 272-279.
- Ali, F., Rasoolimanesh, S. M., Sarstedt, M., Ringle, C.M., Ryu, K. (2018). An Assessment of the Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in Hospitality Research. International Journal of Contemporary Hospitality Management. 30 (1), 514-538.
- Ardiana,R.(2020). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KOMPETENSI, DAN KEMAMPUAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KANTOR KELUARGA BERENCANA KABUPATEN PONOROGO (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Bangun, W. (2009). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Dampaknya pada Produktivitas Kerja Karyawan (Survai pada Karyawan Industri Tekstil Propinsi Jawa Barat). Sosiohumaniora, 8(2), 143.
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen, 4(1).
- Dina p. (2020). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. Jurnal Manajerial, Volume 07 Nomor 02 tahun 2020
- Fadila, S. N. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTA INTAN CABANG GARUT KOTA (Doctoral dissertation, PERPUSTAKAAN).
- Ghassani, F. A. (2016). TINJAUAN PELAKSANAAN REKRUTMEN KARYAWAN

- MATAHARI DEPARTEMEN STORE BANDUNG INDAH PLAZA KOTA BANDUNG (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Hackman dan Oldham. (2010). *Motivation Through The Design of Work: Test of a Theory, Organizational Behavior and Human Performance*. Addison Wesley Publishing Co., Inc.
- Hackman dan Oldham. (2010). *Motivation Through The Design of Work: Test of a Theory, Organizational Behavior and Human Performance*. Addison Wesley Publishing Co., Inc.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, F. H. (2017). *PENANAMAN NILAI-NILAI TANGGUNG JAWAB PADA SANTRI PUTRA DI PPQ AL-AMIN PABUWARAN PURWOKERTO* (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto).
- Hasibuan, F. H. (2017). *PENANAMAN NILAI-NILAI TANGGUNG JAWAB PADA SANTRI PUTRA DI PPQ AL-AMIN PABUWARAN PURWOKERTO* (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto).
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Hendriyanto, M., Ridha, A. A., & Enri, U. (2022). Analisis Sentimen Ulasan Aplikasi Mola Pada Google Play Store Menggunakan Algoritma Support Vector Machine. *INTECOMS: Journal of Information Technology and Computer Science*, 5(1), 1-7.
- Hendriyanto, M., Ridha, A. A., & Enri, U. (2022). Analisis Sentimen Ulasan Aplikasi Mola Pada Google Play Store Menggunakan Algoritma Support Vector Machine. *INTECOMS: Journal of Information Technology and Computer Science*, 5(1), 1-7.
- Hoki, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Pemasaran Pada PT Indah Sejahtera. *Jurnal Ilmiah SMART*, 1(1), 34-42.
- Hoki, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Pemasaran Pada PT Indah Sejahtera. *Jurnal Ilmiah SMART*, 1(1), 34-42.
- Huda, A. N., & Setyowardhani, H. (2023). Analisis Hubungan antara Eco SERVQUAL dan Customer Satisfaction dengan Peran Moderasi Gender, serta Revisit Intention pada Green Hotel di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 20(01), 22-38.
- Huda, A. N., & Setyowardhani, H. (2023). Analisis Hubungan antara Eco SERVQUAL dan Customer Satisfaction dengan Peran Moderasi Gender, serta Revisit Intention pada Green Hotel di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 20(01), 22-38.
- I Gusti A.K.M dan Anak A.A.S (2017), Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali, vol. 6, No. 4, 2253-2279 ISSN 2302-8912.
- I Gusti A.K.M dan Anak A.A.S (2017), Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali, vol. 6, No. 4, 2253-2279 ISSN 2302-8912.
- Iga Arnanda (2018), *PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA KINERJA KARYAWAN PT.PERTAMINA TRANS KONTINENTAL DI JAKARTA*
- Iga Arnanda (2018), *PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA KINERJA KARYAWAN PT.PERTAMINA TRANS KONTINENTAL DI JAKARTA*
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.

- Kurniasih, V. W., Fitriyah, F. K., Hidayat, M. T., & Sunanto, S. (2020). Hubungan Pemahaman Diri Terhadap Rasa Tanggung Jawab Sebuah Survey Pada Anak Usia Dini Di Kota Surabaya. *Child Education Journal*, 2(2), 98-105.
- Kurniasih, V. W., Fitriyah, F. K., Hidayat, M. T., & Sunanto, S. (2020). Hubungan Pemahaman Diri Terhadap Rasa Tanggung Jawab Sebuah Survey Pada Anak Usia Dini Di Kota Surabaya. *Child Education Journal*, 2(2), 98-105.
- Lubis, M. Z. M. (2019). SUMBER DAYA MANUSIA DI KJKS BMT AT TAQWA MUHAMMADIYAH. *Banque Syar'i: Jurnal Ilmiah Perbankan Syariah*, 3(2), 327-366.
- Lubis, M. Z. M. (2019). SUMBER DAYA MANUSIA DI KJKS BMT AT TAQWA MUHAMMADIYAH. *Banque Syar'i: Jurnal Ilmiah Perbankan Syariah*, 3(2), 327-366.
- Mahayanti, I. G. A. K., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Mahayanti, I. G. A. K., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Maya F., and Hamdi H., 'Implikasi Tanggung Jawab Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Aspirasi Karir Pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 5.1 (2020), 24-37
- Fitraturrohman, F, and S Muhibah, 'Program Hipotetik Pribadi Sosial Dalam Meningkatkan Kecerdasan Moral Siswa', *Journal of Education and Counseling*, 1.1 (2020), 16-29
- Maya F., and Hamdi H., 'Implikasi Tanggung Jawab Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Aspirasi Karir Pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 5.1 (2020), 24-37
- Fitraturrohman, F, and S Muhibah, 'Program Hipotetik Pribadi Sosial Dalam Meningkatkan Kecerdasan Moral Siswa', *Journal of Education and Counseling*, 1.1 (2020), 16-29
- Meilina, R. (2017). Pelayanan Publik Dalam Perspektif MSDM (Tinjauan dari Dimensi OCB, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi).
- Meilina, R. (2017). Pelayanan Publik Dalam Perspektif MSDM (Tinjauan dari Dimensi OCB, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi).
- Meithiana, I. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.
- Meithiana, I. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.
- Mulyani, R., Djumhana, N., & Syaripudin, T. (2018). Penerapan model pembelajaran kooperatif Team Games Tournament (tgt) untuk meningkatkan kemampuan kerja sama siswa sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 3(2), 38-45.
- Mulyani, R., Djumhana, N., & Syaripudin, T. (2018). Penerapan model pembelajaran kooperatif Team Games Tournament (tgt) untuk meningkatkan kemampuan kerja sama siswa sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 3(2), 38-45.
- Narutomo, T. (2012). Manajemen Perubahan Dalam Paradigma Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Mendukung Keunggulan Kompetitif Organisasi.
- Narutomo, T. (2012). Manajemen Perubahan Dalam Paradigma Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Mendukung Keunggulan Kompetitif Organisasi.
- Prabu, A. A. Mangkunegara. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua belas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prabu, A. A. Mangkunegara. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua belas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Prasetyaningrum, D. (2020). Pengaruh komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial*,

- 7(2), 155-169.
- Prasetyaningrum, D. (2020). Pengaruh komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial*, 7(2), 155-169.
- Pratiwi, N. (2021). ANALISIS MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN. *EKOBISMAN-JURNAL EKONOMI BISNIS DAN MANAJEMEN*, 6(2), 157-171.
- Pratiwi, N. (2021). ANALISIS MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN. *EKOBISMAN-JURNAL EKONOMI BISNIS DAN MANAJEMEN*, 6(2), 157-171.
- Probolinggo. ULIL ALBAB: *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(10), 3660-3671.
- 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.
- Rahma, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Diklat, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Bireuen Medical Center. *Jurnal Kebangsaan*, 8(16), 10-22.
- Raziq, A., & Maulabakhsha, R. (2015). Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- rclis.org.
- Robbins P. Stephen dan Timothy A. Judge (2009). “Perilaku Organisasi” Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Fifteenth Edition*. In Pearson.
- Saweduling, P. (2013). Motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta
- Singapore: John Wiley & Sons Inc.
- Spector, Paul E. 2012. *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* Ed6.
- Sugiyono. (2017) . *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Umi Farida, (2017), “Manajemen Sumber Daya Manusia I”, Unmuh Ponorogo Press Jalan Budi Utomo Nomor 10 Ponorogo
- Wardiana, Wawan. 2002. “Perkembangan Teknologi Informasi Di Indonesia.”
- Yaumi, M. (2014). *Pendidikan Karakter: Landasan, Pilar, Implementasi*. Jakarta: Prenamedia Group
- Ghassani, F. A. (2016). *TINJAUAN PELAKSANAAN REKRUTMEN KARYAWAN MATAHARI DEPARTEMEN STORE BANDUNG INDAH PLAZA KOTA BANDUNG* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).