

KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DEPUTI LOKA PENELITIAN TEKNOLOGI BERSIH LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA

Ahmad Fadhil Rabbani¹ Lita Wulantika²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia
Jalan Dipatiukur No. 112-116, Kota Bandung, Jawa Barat 40132
Ahmadfadhilrabbani33@gmail.com¹ Litabelva@gmail.com²

Abstract:

Lptb of Clean Technology Research Workshop (LPTB) / Deputy for Research is for Clean Technology The Indonesian Institute of Sciences was established based on the Regulations issued by the chairman of the Indonesian Institute of Sciences, No. 8, 2016, on February 24, 2016 (Regulation of the Indonesian Institute of Sciences (LIPI), Number 8 of 2016, February 24, 2016). LPTB is one of the work deputies who is under the responsibility of Echelon IV B who is directly subordinate to the Deputy Department of Engineering (Deputy for Engineering) (IPT). The results of data collection and preliminary surveys were obtained from the Deputy of Clean Technology Research Workshop of the Indonesian Institute of Sciences which is engaged in clean technology which includes research related to product and clean production, waste management and environmental preservation and environmental monitoring. The object used as the respondent is the Lptb-Lipi employee, having his address at Jalan Jl. Sangkuriang, Complex LIPI Building 50, Coblong Dago, Bandung City, West Java 40135 with the classification of male workers from various ages. This study focused on the application of characteristics and compensation effects on job satisfaction of employees at the Deputy of Clean Technology Research Workshop of the Indonesian Institute of Sciences in the city of Bandung in this study the authors used descriptive and versatile methods with quantitative approaches, based on the results of research from the authors. there are 122 registered consumers. The analytical method used is multiple linear regression analysis using the SPSS 16.0 for Windows application. With the results that show that job characteristics have a significant effect on job satisfaction with the direction of a positive relationship, the application of compensation has a significant effect on job satisfaction with a positive relationship direction. Simultaneously the influence of job characteristics and compensation affect job satisfaction shows a positive correlation and in a very strong relationship category .

Keywords: Job Characteristics, Compensation and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia didalam sebuah organisasi sangat penting karena berpengaruh terhadap maju atau mundurnya suatu organisasi tersebut. Memiliki kemampuan sumber daya manusia yang handal, siap memberikan pelayanan yang memuaskan, memiliki kemampuan serta mampu mengelola instansi melalui kerja sama dan berpikir secara global yang mengacu pada visi yang jauh kedepan adalah tuntutan yang harus bisa diaplikasikan didalam sebuah instansi agar mampu bersaing di era globalisasi.

sehingga mereka yang mempunyai tingkat kepuasan masing-masing sesuai dengan apa yang berlaku tepat pada dirinya, semakin banyak karakteristik pekerjaan yang tepat pada keinginan dirinya, maka semakin tinggi juga tingkat dari kepuasan yang dirasakannya begitu pun sebaliknya. Jika ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik merupakan hal yang wajar apabila para pekerja perusahaan menyatakan keinginan untuk memperoleh imbalan, merasa tidakpuas dengan kompensasi yang diterima, berdampak kepada organisasi instansi tersebut sehingga bisa bersifat negatif.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan pemasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana karakteristik pekerjaan pada Lptb-LIPI
2. Bagaimana kompensasi pada Lptb-LIPI
3. Bagaimana kepuasan kerja pegawai pada Lptb-LIPI
4. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai Lptb-LIPI
5. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Lptb-LIPI
6. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Lptb-LIPI

Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis bermaksud untuk memperoleh data dan informasi karakteristik dan kompensasi pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai berdasarkan identifikasi masalah diatas.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui karakteristik pekerjaan yang diterapkan Lptb-LIPI
2. Untuk mengetahui kompensasi yang diterapkan Lptb-LIPI
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai yang diterapkan Lptb-LIPI
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai Lptb-LIPI
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Lptb-LIPI
6. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Lptb-LIPI

Kegunaan Penelitian

Kegunaan Praktisi

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan upaya

membangun hubungan baik dengan objek dan subjek penelitian dan referensi bagi pengembangan penelitian di kemudian hari.

Kegunaan Akademis

Menambah wawasan dan pengetahuan menulis mengenai disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja melalui penerapan ilmu dan teori yang telah diperoleh dari perkuliahan dan membandikannya dengan kenyataan yang terjadi serta melatih kemampuan analisis dan berfikir secara sistematis dan konseptual.

KAJIAN PUSTAKA

Orientasi Pasar

Robbins (2003:218) menyatakan bahwa, Teori karakteristik kerja upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan.

Sedangkan Reani Dwi Santy 2018: "karakteristik pekerjaan memunculkan motivasi internal akibat adanya suatu pengalaman dan penghayatan psikologis pekerja setelah melakukan pekerjaanya".

Menurut Indikator – indikator untuk mengukur Karakteristik Pekerjaan menurut (Robbins, 2003:219):adalah :

1. Keanekaragaman Keterampilan (*Skill Variety*)
2. Identitas Tugas (*Task Identity*)
3. Arti Tugas (*Task Significance*)
4. Otonomi (*Autonomy*)
5. Umpan Balik (*Feedback*)

Kompensasi

Kompensasi menurut Henry Simamora (2004:442) menyatakan kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Singodimedjo dalam tulisan Sutrisno yaitu (2009:94-98) adalah semua balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan. Dapat

bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap.

Menurut Henry Simamora (2004:445) indikator Kompensasi meliputi sebagai berikut :

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

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2007:117) kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti: gaji/upah yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Rasa puas bukan merupakan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi oleh keadaan lain baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, ketidakpuasan merupakan titik awal dari munculnya masalah – masalah dalam organisasi seperti timbulnya kemangkiran kerja, konflik atasan dan bawahan, ketidak disiplin, dan masalah lain yang menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan instansi.

Lita Wulantika dan Reza Purwa Koswara 2013: “kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif. Untuk itu, perlu diperhatikan

agar karyawan ataupun pegawai sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak ada unsur paksaan, sehingga akan tercipta kepuasan kerja para pegawai. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan kerja masing-masing individu”.

Menurut Mangkunegara (2005:118) indikator Kepuasan Kerja :

1. *Turnover*
2. Tingkat ketidakhadiran kerja (absensi)
3. Umur
4. Tingkat Pekerjaan
5. Ukuran Organisasi

Hipotesis Penelitian

Sub Hipotesis :

- H1: Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Lptb-LIPI
- H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Lptb-LIPI
- H3: Karakteristik pekerjaan dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Lptb-LIPI

Objek Penelitian

Objek penelitian menurut Husein Umar (2005:303) mengemukakan bahwa: “objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu”. Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau *independent variable* ada dua yaitu karakteristik pekerjaan dan kompensasi, kemudian objek penelitian yang menjadi variabel terikat atau *dependent variable* adalah kepuasan kerja.

Berdasarkan pengertian diatas maka dalam penelitian ini objek yang akan di kaji adalah Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada kepuasan kerja pada Lptb-LIPI dengan uraian variabel sebagai berikut :

1. Variabel Independent atau variabel Bebas (Variabel X1 dan X2), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya variabel dependent (variabel tidak

bebas). Variabel Independent dalam penelitian ini adalah Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi

2. Variabel Dependent atau variabel tidak bebas (Variabel Y) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel Independent. Variabel Dependent dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Pegawai pada Lptb-LIPI

Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu (Umi Narimawati, 2008:127). Metode diperlukan agar tujuan penelitian dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, untuk memperoleh hasil yang baik harus digunakan metode penelitian yang tepat yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Teknik Penentuan Data

Untuk menunjang hasil penelitian, maka penelitian melakukan pengelompokan data yang diperlukan kedalam dua golongan, yaitu:

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan tingkat karakteristik pekerjaan dan kompensasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,

2008:115).Populasi pada penelitian ini adalah 122 pegawai pada Lptb-LIPI

Sampel

Menurut Masri Singarimbun (2001:162), untuk mengurangi keseragaman tersebut maka dapat digambarkan secara tepat populasi yang sifatnya heterogen, dimana populasi harus dibagi-bagi ke dalam strata yang relative homogen sehingga keragaman di dalam stratum akan lebih kecil dibandingkan keragaman antar stratum/populasi secara keseluruhan. Pemilihan sampel selanjutnya dilakukan secara acak sederhana dari setiap strata dengan metode alokasi sebanding (*proportional allocation methods*).

Ukuran sampel adalah bagian dari populasi. *A sample is a subset of population* (Sekaran, 2006:267). Untuk mendapatkan (n) dalam populasi digunakan rumus Slovin (Suliyanto, 2006:100).

Berdasarkan perhitungan sampel jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 55 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Lapangan (*Field Research*), yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan sekunder (data yang diambil langsung dari Lptb-LIPI

Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

- a. Studi Lapangan
- b. Wawancara
- c. Kuesioner
- d.

HASIL PENGUJIAN DAN PEMBAHASAN Analisi Regresi Berganda

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai a sebesar $-0,167$, β_1 sebesar $0,568$ dan β_2 sebesar $0,479$.

$$Y = -0,167 + 0,568X_1 + 0,479X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut. Masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.167	1.302		-.128	.898
	Karakteristik Pekerjaan	.568	.110	.490	5.157	.000
	Kompensasi	.479	.100	.457	4.809	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$b_0 = 0.167$ artinya jika variabel karakteristik pekerjaan dan kompensasi bernilai nol maka variabel kepuasan kerja akan tetap bernilai 0.167

$b_1 = 0.568$ artinya setiap peningkatan yang terjadi pada karakteristik pekerjaan, maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,568.

$b_2 = 0.479$ artinya setiap peningkatan yang terjadi pada kompensasi, maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,479.

Analisis Koefisien Korelasi Parsial

1) Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 for windows diatas didapatkan hasil korelasi

Correlations

		Karakteristik Pekerjaan	Kepuasan Kerja
Karakteristik Pekerjaan	Pearson Correlation	1	.605 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.605 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

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

sebesar 0.605 berdasarkan kriteria (0.60 – 0.79), korelasi karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja memiliki tingkat korelasi kuat. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

2) Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 for windows diatas didapatkan hasil korelasi

Correlations

		Kompensasi	Kepuasan Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.580 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.580 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

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

sebesar 0.580 berdasarkan kriteria korelasi (0.60 – 0.79) kompensasi dengan kepuasan kerja memiliki tingkat korelasi kuat. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.561 atau 56.1% hasil tersebut merupakan besarnya kontribusi dari kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 43.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini contohnya adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, locus of control.

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order:

1. Karakteristik Pekerjaan 0,296 atau 29,6% (X1)
2. Kompensasi (X2) 0,265 atau 26.5 %

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan sebesar 29.6% sedangkan kompensasi 26.5%.

HIPOTESIS

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

Coefficients^a

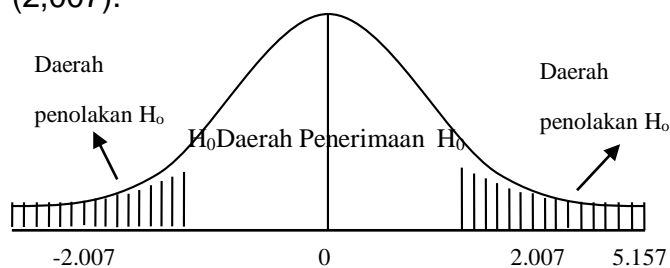
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.316	2.527		-.125	.901
	Kerja Tim	.280	.048	.498	5.816	.000
	Loyalitas Karyawan	.243	.088	.302	2.748	.008
	Iklim Organisasi	.261	.124	.211	2.103	.040

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

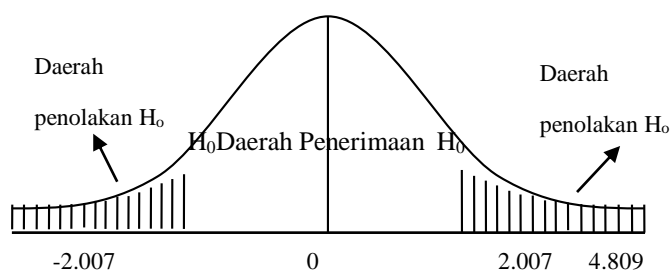
Tingkat signifikansi (α) sebesar 5%,
 $db = (n-k-1) = 55-2-1 = 52$, dengan pengujian

2 pihak sehingga diperoleh t-tabel sebesar (2,007).



Gambar 1 Daerah penerimaan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena nilai t-hitung (5,157) lebih besar dari t tabel (2,007) dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh dari karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di Lptb-LIPI



Gambar 2 Daerah penerimaan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena nilai t hitung (4,809) lebih besar dari t tabel (2,007) dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja di Lptb-LIPI

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Karakteristik pekerjaan pada Lptb-LIPI dinilai termasuk kategori cukup baik karena menyelesaikan keseluruhan pekerjaan masih dirasakan belum terselesaikan dengan sedemikian rupa karena dituntut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang harus dijalaninya yaitu riset (penelitian) dan administrasi

(pendukung) sehingga pegawai yang berada dibidang administasi (pendukung) harus bisa memahami pekerjaan dibidang riset (penelitian).

2. Kompensasi yang diberikan Lptb-LIPI dinilai cukup baik karena masih dirasakan belum adanya kesetaraan pembagian asuransi kesehatan yang dimana pembagiannya berbeda-beda.
3. Pegawai pada Lptb-LIPI memiliki kepuasan kerja yang cukup baik karena dilihat dari indikator dari karakteristik pekerjaan yang masih dirasakan pekerjaan belum terselesaikan dengan sedemikian rupa dan ketidakhadiran pegawai sehingga menimbulkan adanya sebagian pegawai keluar dari Lptb-LIPI dan pada akhirnya turunya tingkat kepuasan kerja pegawai.
4. Parsial, karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Lptb-LIPI.
5. Parsial, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Lptb-LIPI.
6. Simultan, karakteristik pekerjaan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Lptb-LIPI.

Saran

1. Meskipun tanggapan pegawai atas indikator identitas tugas dalam variabel karakteristik pekerjaan cukup baik, tetapi akan lebih baik lagi apabila identitas tugas yang diberikan dapat ditingkatkan lagi, sehingga identitas tugas yang diberikan mampu meningkatkan sepenuhnya pekerjaan yang diembannya sehingga tugas yang diberikan Lptb-Lipi mampu terselesaikan dengan baik.
2. Meskipun tanggapan pegawai atas indikator asuransi dalam variabel kompensasi dinilai cukup baik, namun dalam penerapan asuransi jaminan kesehatan haruslah diperhatikan karena untuk meningkatkan perlindungan pegawai sehingga pegawai mampu

sepenuhnya kepercayaan kepada Lptb-Lipi dan akan menghasilkan kepuasan kerja bagi pegawai.

3. Meskipun tanggapan pegawai atas indikator Keinginan Pindah Kerja dan Ketidakhadiran Kerja dalam variabel Kepuasan Kerja dinilai cukup baik, maka yang harus diperhatikan benar-benar hal ini sebab yang menentukan maju mundurnya organisasi, karenanya pegawai harus bisa dipikirkan dari hal pekerjaannya sampai individunya dengan kata lain karakteristik pekerjaannya dan pribadi menyangkut jaminan kesehatan pegawai Lptb-Lipi.
4. Maka dari itu, Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja haruslah pertimbangkan dan dipikirkan hal itu merupakan maju dan mundurnya organisasi di Lptb-Lipi karenanya mulai dari hal yang menyangkut tugasnya sampai pribadinya dipikirkan kalau tidak akan memicu keinginan berpindah kerja dan ketidakhadiran kerja lalu pegawai akan merasakan ketidakpuasan kerja, maka dari itu harus dipikirkan dengan serius.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, M, 2003 *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta

Asruni. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Usaha Komputer di Kota Banjarmasin. Vol 2, No 3, November, hal 409-419.

Beni Dita Pradhana. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Purnama Indonesia [Skripsi]. Jawa Timur. Universitas Pembangunan Nasioanal "Veteran".

Hasibuan, Melayu S.P., (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh belas, Jakarta:PT.Bumi Aksara.

Lita Wulantika, Reza Purwa Koswara 2013. Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Telemarketing PT. Bank UOB Buana Bandung). *Jurisma: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*. Vol 3, No 1.

Otmo, (2012). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja*, edisi ketiga, cetakan kedua, Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.

Pemerintah Indonesia. 1974. Undang-Undang Republik Indonesia No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian: Sekretariat Negara

Raeny Dwisanty. 2018. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi*, majalah ilmiah unikom; Vol, VI No.2 ISSN:2527-7040; Penulis Kedua.

Schuler R dan Jackson, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, Alih bahasa Abdul Rosyid & Peter Remy YP, Jilid 2, Erlangga, Jakarta.

Simamora, Hendry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.

Simamora, Hendry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.

Siagian, SP, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta, CV. Bandung

The History of LPTB:
<http://www.lptb.lipi.go.id/> (di akses 17
Oktober)

Trustorini Handayani & Isnar Budiarti. 2017.
*Analisis Pengembangan Karir
Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Jalur
Nugraha Ekakurir (Jne) Bandung,*
Jurnal Riset Bisnis & Manajemen.

Umi Narimawati. 2008. *Teknik-Teknik Analisis
Multivariate Untuk Riset Ekonomi,*
penerbit Graha Ilmu.

Umi Narimawati. 2010. *Penulisan Karya
Ilmiah.* Penerbit Genesis. Jakarta.

Wiana Janapria. 2014. Karakteristik Pekerjaan
dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Ewindo
Bandung dibagian Produksi. Hal 1-25.