

---

## Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Promosi Jabatan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo

Anie Herawati<sup>1</sup>, Dwi Orbaningsih<sup>2</sup>, Djuni Farhan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Gajayana Malang

E-mail: anieharipribadi@gmail.com<sup>1</sup>, dwiorbaningsih@unigamalang.ac.id<sup>2</sup>, djunifarhan@gmail.com<sup>3</sup>

---

### Article History:

Received: 02 September 2022

Revised: 17 September 2022

Accepted: 18 September 2022

**Kata Kunci:** Karakteristik Pekerjaan, Promosi Jabatan, Komunikasi, Kepuasan Kerja

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik pekerjaan, promosi jabatan dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo, untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik pekerjaan, promosi jabatan dan komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo, untuk menentukan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 97 orang responden pada periode 10 hari kerja mulai 9 Juni 2022 sampai dengan 22 Juni 2022 di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo yang diambil secara random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan karakteristik pekerjaan, promosi jabatan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karakteristik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

---

### PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur utama dari sumber daya manusia aparatur negara, mempunyai peranan yang beragam dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Pegawai negeri sipil yang mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai negeri yang memiliki kinerja yang baik dimana dihasilkan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadarkan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa dan siap menghadapi tantangan masa depan setia akan adanya berbagai perubahan – perubahan dalam menghadapi era globalisasi.

Kepuasan kerja umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Menurut Agus Suntoyo (2008, 146) kepuasan kerja adalah sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Seorang pegawai

---

dengan tingkat kepuasan kerja tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya. William dan Hazer (1986) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah orientasi efektif dari pekerja secara individual terhadap pekerjaannya dan karakteristiknya. Karakteristik pekerjaan merupakan faktor utama yang ditemukan secara konsisten dalam pembentukan kepuasan kerja. Studi-studi tentang pentingnya perbedaan karakteristik pekerjaan menemukan secara konsisten bahwa sifat pekerjaan itu sendiri adalah determinan utama dari kepuasan kerja (Wexley dan Yukl, 2003 : 146).

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan pegawai memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya yang bersangkutan akan merasa puas (Siagian, 2002). Semakin besar keragaman aktivitas yang dilaksanakan oleh seorang pekerja, pekerjaan tersebut semakin tidak menjemukan. Pekerjaan- pekerjaan yang sangat membosankan adalah pekerjaan dengan aktivitas-aktivitas yang sama, sederhana dan berulang-ulang setiap beberapa menit, atau ratusan kali setiap hari. Suatu pekerjaan yang mencakup semakin banyak keterampilan dan bakat-bakat yang relevan dengan identitas dari pekerja, pekerja semakin lebih merasakan bahwa ia melaksanakan pekerjaan yang berarti ketimbang sekedar menepati waktu (Wexley dan Yukl, 2003:148).

Karakteristik pekerjaan menurut Robbins (2009:268) menyatakan bahwa 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. Realita yang terjadi cenderung pegawai sering mengabaikan dalam masalah penilaian prestasi kerja dan loyalitas kerja yang sebenarnya mereka miliki, sebagai pegawai mereka hanya bekerja dengan tujuan hanya mendapat penghasilan dan tanpa memikirkan untuk naik jabatan yang lebih baik karena mereka sudah merasa nyaman dengan apa yang didapatkan. Hal tersebut akan mempersulit instansi dalam pengajuan promosi jabatan bagi pegawai. Promosi jabatan pegawai akan muncul seiring dengan penilaian prestasi kerja dan loyalitas dari pegawai itu sendiri tanpa ada yang merasa dirugikan baik pegawai maupun instansi.

Penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo, karena kepuasan kerja pegawai mengalami penurunan sehingga berpengaruh terhadap kinerja instansi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penulis sangat tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh karakteristik pekerjaan, promosi jabatan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo. Penelitian dengan subjek, masalah, dan variabel-variabel yang sama dengan penelitian ini belum pernah dilakukan oleh peneliti lain. Ketidakpuasan dalam bekerja mengacu pada perasaan tidak bahagia atau negatif tentang pekerjaan atau lingkungan kerja. Ada banyak faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Beberapa diantaranya adalah kondisi kerja yang buruk, terlalu banyak bekerja, tingkat upah yang rendah, tidak ada ruang lingkup promosi atau peningkatan karir dan kurangnya pengakuan. Tetapi yang terburuk adalah konsekuensi dari ketidakpuasan kerja yang jelas mempengaruhi pegawai dan organisasi. Ini dapat mengakibatkan hilangnya motivasi, kurangnya minat, frustrasi, produktivitas yang buruk, ketidakhadiran dan bahkan tingkat turnover yang tinggi. Ada sejumlah penyebab spesifik ketidakpuasan kerja, tetapi dapat dipahami bahwa ada empat bidang utama yang berada dalam masalah ini.

Situasi dan kondisi yang dijelaskan diatas pasti dirasakan oleh para pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo. Ketidakpuasan pegawai digambarkan dengan terlambatnya kehadiran saat masuk kerja, absensi kehadiran yang cenderung mengalami

penurunan, tidak mengikuti arahan yang diperintahkan pimpinan serta mangkir pada saat mengikuti rapat.. Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo memiliki pegawai sebanyak 97 orang pegawai, mereka masing-masing bersaing meningkatkan penilaian prestasi kerja dan loyalitas kerja demi mendapatkan promosi jabatan yang lebih baik dan lebih tinggi.

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkup organisasi. Upaya yang dapat dilakukan suatu instansi yaitu dengan selalu mengingatkan pegawai bahwa penilaian prestasi kerja dan loyalitas kerja harus ditingkatkan agar pegawai mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi serta instansi juga mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

Komunikasi menjadi unsur penting dalam dunia kerja terutama dapat meningkatkan motivasi seseorang dalam bekerja. Komunikasi yang baik dapat mempengaruhi seseorang menjadi lebih giat dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya, komunikasi yang buruk berdampak buruk bagi seseorang yang berakibat kepada konflik instansi itu sendiri. Pegawai bisa bekerja sama mencapai tujuan suatu instansi berkat adanya komunikasi. Selain itu, kinerja pegawai juga semakin baik apabila suatu instansi menerapkan komunikasi dalam internal instansi yang benar.

## **LANDASAN TEORI**

### **Karakteristik Pekerjaan**

Menurut Gitosudarmo (2001), karakteristik pekerjaan adalah pelaksanaan tugas pegawai yang meliputi wewenang, tanggung jawab serta tugas-tugas yang harus dilakukan, dan juga dapat meningkatkan kepuasan yang individu peroleh dari karakteristik pekerjaan yang bersangkutan. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kepuasan kerja pegawai yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup instansi.

### **Promosi Jabatan**

Menurut Hasibuan (2019) Promosi jabatan merupakan perpindahan seorang pegawai yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab pada jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang semakin besar. Siagian (2015) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan promosi adalah, seorang pegawai yang berpindah jabatan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tanggung jawab dan penghasilan yang lebih besar pula. Setiap pegawai pasti ingin memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi karena promosi dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang dalam mencapai hasil kinerja yang baik sekaligus sebagai pengakuan atas prestasi kerjanya sehingga pegawai berhak menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi.

### **Komunikasi**

Menurut Hamali (2016) Komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada pegawai atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Menurut Handoko (2012) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Tujuan dari proses komunikasi tersebut adalah tercapainya saling pengertian (*mutual understanding*) antara kedua belah pihak. Sebelum pesan-pesan dikirim kepada komunikan, komunikator memberikan makna-makna dalam pesan tersebut (*decode*) yang kemudian ditangkap oleh komunikan dan diberikan makna sesuai dengan konsep yang dimilikinya (*encode*).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 2001). Selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner, 2005).

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dekskriptif kuantitatif yang menjelaskan hubungan antar variabel dengan pendekatan yang bersifat eksplanasi (*eksplanatory research*). Penelitian *eksplanatory* merupakan tipe penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel - variabel melalui pengujian hipotesis (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 2006). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian Pegawai, pria dan wanita pada bagian umum Sekretariat Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 97 orang. Sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah semua pegawai Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 97 orang, sehingga bisa dijelaskan bahwa dalam pengambilan data ini melalui metode sampel jenuh atau sensus.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil**

#### **Uji Validitas**

Menurut Sugiono (2014), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dasar pengambilan keputusan uji validitas :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan tidak valid. Hasil pengujian selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Karakteristik Pekerjaan (X1)	X1.1	0,738	0,198	Valid
		X1.2	0,703	0,198	Valid
		X1.3	0,712	0,198	Valid
		X1.4	0,755	0,198	Valid
2.	Promosi jabatan (X2)	X2.1	0,767	0,198	Valid
		X2.2	0,813	0,198	Valid
		X2.3	0,615	0,198	Valid
		X2.4	0,762	0,198	Valid
3.	Komunikasi (X3)	X3.1	0,776	0,198	Valid
		X3.2	0,752	0,198	Valid
		X3.3	0,653	0,198	Valid

4.	Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,633	0,198	Valid
		Y2	0,769	0,198	Valid
		Y3	0,697	0,198	Valid
		Y4	0,675	0,198	Valid
		Y5	0,737	0,198	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,198) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel Karakteristik Pekerjaan (X1), Promosi Jabatan (X2), Komunikasi (X3) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas digunakan untuk menggambarkan bahwa sebuah instrumen harus handal dan terpercaya. Suatu instrumen akan dikatakan handal jika mampu memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang berulang kali. Formula yang digunakan adalah formula *Alpha* dari *Cronbach* yang perhitungannya dilakukan dengan bantuan program SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,06 (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas ditampilkan dalam Tabel 2 berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,696	Reliabel
2	Promosi Jabatan (X2)	0,715	Reliabel
3	Komunikasi (X3)	0,646	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y)	0,740	Reliabel

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,600 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator Karakteristik Pekerjaan (X1), Promosi Jabatan (X2), Komunikasi (X3) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah reliabel.

### Uji Autokolerasi

Uji Autokolerasi merupakan bagian dari uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan ada problem Autokolerasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari gejala autokolerasi. Cara yang dilakukan untuk mengetahui adanya autokolerasi maka salah satu caranya dengan menggunakan metode Durbin-Waston (D- W). Menurut Tony Wijaya (2009:121) apabila nilai DW:  $1 < DW < 3$  maka tidak terjadi autokolerasi. Hasil Uji Durbin-Waston dengan menggunakan SPSS 25 pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Durbin Watson**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.586 <sup>a</sup>	.344	.323	1,637	1,958

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Karakteristik Pekerjaan, Promosijabatan

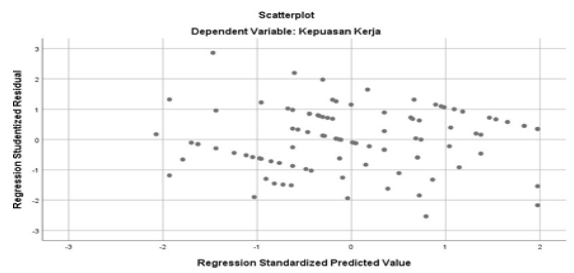
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Gambar 4.3, dapat dijelaskan bahwa dari hasil uji SPSS 25 DW :  $1 < DW < 3$  dimana  $1 < 1,958 < 3$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua data variabel tidak terjadi autokorelasi.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila pada *scatterplot* terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Adapun *Scatterplot* untuk uji heteroskedastisitas terlihat pada gambar 1 :



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 1 menjelaskan bahwa pada scatterplot terlihat bahwa plot / titik-titik menyebar secara acak diatas maupun dibawah titik nol pada sumbu regression studentized residual, oleh karenanya berdasarkan uji heterokedastisitas dengan menggunakan metode analisis grafik, maka pada model regresi pertama yang terbentuk dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolenieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu mode regresi linear berganda. Dasar pengambilan Keputusan :

1. Apabila nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai Variance Inflation Factor (VIF)  $< 10$  maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.
2. Apabila nilai tolerance  $< 0,10$  dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) $>10$  maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terjadi multikolinieritas.

Adapun hasil dari olah statistik pada pengujian multikolinieritas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8,463	2,322		3,644	,000		
	Karakteristik Pekerjaan	,186	,101	,159	1,842	,069	,948	1,055
	Promosi jabatan	,165	,106	,144	1,552	,124	,824	1,213
	Komunikasi	,597	,124	,453	4,814	,000	,796	1,256

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan gambar 4 hasil uji Multikolinieritas menjelaskan bahwa hasil perhitungan VIF adalah kurang dari 10 atau  $VIF < 10$ , sehingga diputuskan bahwa model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### Uji normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika pada Tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test* nilai sig  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal. Adapun hasil pengujian distribusi normal dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov test* sebagai berikut :

**Tabel 4. Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,61142660
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,054
	Negative	-,055
Test Statistic		,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4 diatas, diketahui bahwa nilai sig  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, Menurut Ghazali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.586 <sup>a</sup>	.344	.323	1,637	1,958	

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Karakteristik Pekerjaan, Promosi jabatan  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130,697	3	43,566	16,253	.000 <sup>b</sup>
	Residual	249,283	93	2,680		
	Total	379,979	96			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Karakteristik Pekerjaan, Promosi jabatan

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,463	2,322		3,644	.000		
	Karakteristik Pekerjaan	,186	,101	,159	1,842	,069	,948	1,055
	Promosi jabatan	,165	,106	,144	1,552	,124	,824	1,213
	Komunikasi	,597	,124	,453	4,814	.000	,796	1,256

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, Tahun 2022

Mengacu pada *output* regresi pada bagian Tabel “*coefficients*” dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel yaitu  $X_1 = 0,069$  lebih besar dari  $0,05$  ( $0,069 > 0,05$ ), variabel  $X_2 = 0,124$  lebih besar dari  $0,05$  ( $0,124 > 0,05$ ) dan variabel  $X_3 = 0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ), sedangkan komunikasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ . Besarnya nilai *R Square* yang terdapat pada Tabel Model Summary adalah sebesar  $0,344$ . Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh  $X_3$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $34,4\%$  sementara sisanya  $65,6\%$  merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Model Persamaan :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 8,463 + 0,186 X_1 + 0,165 X_2 + 0,597 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, diketahui bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar  $8,463$ , memiliki arti nilai Kepuasan Kerja ( $Y$ ) sebesar  $8,463$ , jika nilai  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  ( $0$ ).
2. Variabel karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar  $0,186$ . Hal ini menyatakan bahwa setiap satu kesatuan variabel karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) akan memberi pengaruh sebesar  $0,186$  terhadap kepuasan Kerja ( $Y$ ) apabila variabel lain tetap. Data tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) berpengaruh positif (searah) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ), artinya semakin baik Karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) maka semakin tinggi pula kepuasan kerja ( $Y$ ).
3. Variabel promosi jabatan ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar  $0,165$ . Hal



ini menyatakan bahwa setiap satu kesatuan variabel promosi jabatan (X2) akan memberi pengaruh sebesar 0,165 terhadap kepuasan Kerja (Y) apa bila variabel lain tetap. Data tersebut menunjukkan bahwa promosi jabatan (X2) berpengaruh positif (searah) terhadap kepuasan Kerja (Y), artinya semakin baik promosi jabatan (X2) maka semakin tinggi pula kepuasan kerja (Y).

4. Variabel komunikasi (X3) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,597. Hal ini menyatakan bahwa setiap satu kesatuan variabel komunikasi (X3) akan memberi pengaruh sebesar 0,597 terhadap kepuasan kerja (Y) apa bila variabel lain tetap. Data tersebut menunjukkan bahwa komunikasi (X3) berpengaruh positif (searah) terhadap kepuasan Kerja (Y), artinya semakin baik komunikasi (X3) maka semakin tinggi pula kepuasan kerja (Y).

### Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variable terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai Fhitung lebih besar dari pada nilai Ftabel, maka H0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai Fhitung lebih besar dari pada nilai Ftabel, maka H0 ditolak dan menerima Ha. Hasil uji F melalui SPSS sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130,697	3	43,566	16,253	,000 <sup>b</sup>
	Residual	249,283	93	2,680		
	Total	379,979	96			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Karakteristik Pekerjaan, Promosi jabatan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan Tabel 6, hasil pengolahan data SPSS 25 diatas dapat disimpulkan bahwa didapat nilai statistik Uji F sebesar 16.253, dengan nilai signifikan 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), dinyatakan bahwa variabel independen karakteristik pekerjaan (X1), promosi jabatan (X2) dan komunikasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y).

### Uji T (Parsial)

Uji T dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, jika  $\alpha < 0,1$  dan t hitung  $> t$  Tabel maka diterima, dan jika  $\alpha > 0,1$  dan t

hitung < t tabel maka H0 ditolak. Proses Uji T identik dengan Uji F. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05, maka hipotesis ditolak.  
 Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
2. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima.  
 Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 7. Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,463	2,322		3,644	,000
	Karakteristik Pekerjaan	,186	,101	,159	1,842	,069
	Promosi jabatan	,165	,106	,144	1,552	,124
	Komunikasi	,597	,124	,453	4,814	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan Tabel diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa Hipotesis 1 dan Hipotesis 2 ditolak, sedangkan Hipotesis 3 diterima, dapat dijelaskan hasil uji hipotesisnya, sebagai berikut :

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H1)  
 Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,842 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,069 (0,069 > 0,05). Maka variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan kata lain berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 yang menyebutkan Karakteristik Pekerjaan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) tidak dapat dibuktikan.
2. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H2)  
 Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 1,552 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,124 (0,124 > 0,05). Maka variabel Promosi Jabatan (X2) dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan kata lain berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2 yang menyebutkan Promosi Jabatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) tidak dapat dibuktikan.
3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H3)  
 Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 4,814 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 (0,000 < 0,05). Maka variabel Komunikasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan kata lain berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa hipotesis 3 yang menyebutkan Komunikasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat dibuktikan.
4. Karakteristik pekerjaan, promosi jabatan, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H4)  
 Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung nilai statistik Uji F sebesar 16.253, dengan nilai signifikan 0,000 (0,000 < 0,05). Maka Secara simultan karakteristik pekerjaan

(X1), Promosi Jabatan (X2), dan komunikasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya, berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa hipotesis 4 yang menyebutkan secara simultan karakteristik pekerjaan (X1), promosi jabatan (X2), dan komunikasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dibuktikan.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji Hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Suharno (2010) yang menyatakan bahwa Iklim organisasi, karakteristik pekerjaan dan promosi jabatan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Gitosudarmo (2001), karakteristik pekerjaan adalah pengaruh Karakteristik pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja pelaksanaan tugas karyawan yang meliputi wewenang, tanggung jawab serta tugas-tugas yang harus dilakukan, dan juga dapat meningkatkan kepuasan yang individu peroleh dari karakteristik pekerjaan yang bersangkutan. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup instansi. Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang pegawainya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang pegawainya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, 2001).

### **2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji Hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa promosi Jabatan, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Muhanudin (2010) yang menyatakan bahwa Karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan promosi jabatan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Siagian bahwa yang dimaksud dengan promosi adalah, seorang karyawan yang berpindah jabatan dari suatu pekerjaan kepekerjaan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tanggung jawab dan penghasilan yang lebih besar pula. Setiap karyawan pasti ingin memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi karena promosi dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang dalam mencapai hasil kinerja yang baik sekaligus sebagai pengakuan atas prestasi kerjanya sehingga karyawan berhak menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi. (Siagian,2015).

### **3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji Hipotesis 3 (H3) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi pegawai maka semakin meningkat pula kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Arifin (2009) yang menyatakan bahwa Komunikasi lingkungan kerja, dan promosi jabatan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

### **4. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Promosi Jabatan dan Komunikasi secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji Hipotesis 4 (H4) menunjukkan bahwa secara simultan karakteristik pekerjaan, promosi jabatan, dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin meningkat karakteristik pekerjaan, promosi jabatan dan komunikasi, maka makin

---

meningkat pula kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Arifin (2009), yang menyatakan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Begitu pula dengan hasil penelitian Muhanudin (2009), yang menyatakan karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

### KESIMPULAN

Karakteristik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, secara simultan karakteristik pekerjaan, promosi jabatan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Leonardus, Bintoro Surodilogo (2010). Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi* Yogyakarta: ANDI.
- Nugroho, Bhuono Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Prehallindo.
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta
- Tambunan, Junita Yanti. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Program Pascasarjana. *Tugas Akhir Program Magister (TAPM)*. Universitas Terbuka Jakarta
- Tan Teck-Hong, Amna Waheed. (2011). Herzberg's Motivation Hygiene and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: Mediating Effect of Love of Money. *Asian Academy of Management Journal*, Vol.16, No.1, 73-94