

The Influence of Compensations and Job Characteristics on Job Satisfaction

(Research Study on Administrative Staff of Tanjungpura University Pontianak)

Rizky Fauzan

Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura Pontianak, Jalan Ahmad Yani Pontianak
Alamat Korespondensi, email: rizkyfauz@yahoo.co.id

Abstract - This research study conducts to analyze the influence of compensations (i.e., financial and non financial compensations) and job characteristics (i.e., skill variety, job identity, job significance, autonomy, and job feedback) on staff satisfaction. According to the results of regression analysis, finds that : (1) simultaneously, financial compensation, non financial compensation, skill variety, job identity, job significance, autonomy, and job feedback have significant effects on staff job satisfaction; (2) partialy, financial compensation, non financial compensation, skill variety, job identity, job significance, autonomy, and job feedback have significant effects on staff job satisfaction; (3) simultaneously, variables of compensations (financial compensation and non financial compensation) have significant effects on staff job satisfaction; (4) partialy, variables of compensations (financial compensation and non financial compensation) have significant effects on staff job satisfaction; (5) simultaneously, variables of job characteristics (skill variety, job identity, job significance, autonomy, and job feedback) have significant effects on staff job satisfaction; (6) partialy, variables of compensations (financial compensation and non financial compensation) have significant effects on staff job satisfaction. According to the results of this study, variables of job characteristics have bigger effects on staff job satisfaction than variables of compensations, and partialy, autonomy was variable which have dominant effects on staff job satisfaction.

Keywords: compensation, job characteristic, staff satisfaction

I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Penekanan perhatian pada faktor manusia dalam organisasi, bukan berarti bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting, karena berbagai faktor yang diperlukan dalam organisasi saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata lain bersinergi antara satu dengan lainnya.

Manusia, selain merupakan unsur pelaksana daripada kebijakan-kebijakan dalam organisasi, mereka juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, serta harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan (Hasibuan 1997).

Usaha yang dilakukan manusia melalui organisasi termasuk dalam bentuk perusahaan, pada dasarnya tertuju pada pemenuhan kebutuhan (*need*) sebagai manusia. Dengan kata lain, untuk dapat hidup layak secara manusiawi berdasarkan hakekat kemanusiaannya, manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Kemampuan untuk memenuhi kebutuhan itu merupakan persyaratan penting dalam menempatkannya pada kedudukan sesuai harkat dan martabat sebagai manusia (Nawawi 2000).

Smith dan Wakely *dalam* As'ad (1999) menyatakan bahwa seseorang itu bekerja atau beraktifitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Dengan demikian, bekerja, selain sebagai media untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia, juga merupakan suatu bentuk aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Banyaknya organisasi yang mengalami perubahan dalam lingkungan yang semakin kompetitif, ketidakpuasan karyawan mungkin lebih banyak terjadi, ketika ketidakpuasan terjadi, stabilitas dan keberhasilan organisasi akan terhambat (Munn 1996). Kepuasan kerja sangat penting artinya bagi suatu organisasi, karena salah satu gejala dari kurang stabilnya organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Bentuk yang paling ekstrim adalah pemogokan kerja, pelambanan kerja, mangkir dan tingkat keluarnya karyawan yang tinggi. Gejala ini mungkin merupakan bagian dari keluhan karyawan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil dari manajemen perilaku yang efektif (Davis dan Newstrom *dalam* Dharma 1996).

Robbins *dalam* Pujaatmaka dan Hadyana (1996) menyatakan bahwa para manajer seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi mereka, karena sekurang-kurangnya ada tiga alasan, yaitu: (1) Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinannya mengundurkan diri; (2) Karyawan yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia lebih panjang; dan (3) Kepuasan pada pekerjaan dibawa ke kehidupan karyawan di luar pekerjaan.

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsep maupun dalam arti analisisnya, karena "kepuasan" mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian 2000).

Locke *dalam* Luthans (1998) menyatakan "*job satisfaction as a pleasurable or positif emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience*" (kepuasan kerja sebagai suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja). Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya (As'ad 1999).

Wood *et al.* (1998) menjelaskan mengenai beberapa aspek kepuasan kerja sebagai berikut: "*five facets of job satisfaction from the Job Descriptive Index (JDI) with which a manager should be concerned: (1) The work itself : responsibility, interest and growth; (2) Quality of supervision: technical help and social support; (3) Relationship with co-workers : social harmony and respect; (4) Promotion opportunities : chances for further advancement; and (5) Pay: adequacy of pay and perceived equity vis-à-vis others.* (Lima aspek kepuasan kerja dari indeks Deskripsi Pekerjaan dengan mana seorang manajer seharusnya memperhatikan: (1) Pekerjaan itu sendiri: tanggung jawab, menarik dan berkembang; (2) Kualitas pengawasan: bantuan teknis dan dukungan social; (3) Hubungan dengan teman-sekerja: keharmonisan sosial dan penghargaan; (4) Kesempatan promosi: kesempatan untuk promosi lebih lanjut; dan (5) Pembayaran: kesesuaian pembayaran dan persepsi keseimbangan dibandingkan dengan orang lain.)

Aspek kepuasan kerja tersebut, merupakan aspek yang dinilai sebagai aspek ekstrinsik dari kepuasan kerja. Sejalan dengan konsep tersebut, penelitian ini memfokuskan pada masalah yang berkaitan dengan aspek ekstrinsik dari kepuasan kerja, yaitu kompensasi dan karakteristik pekerjaan. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa kompensasi masih dianggap memegang peranan penting dalam kepuasan kerja, karena para anggota organisasi yang diliputi rasa tidak puas atas kompensasi yang diterima, akan memberikan dampak bagi organisasi dan bersifat sangat negatif, dan bila

ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik merupakan hal yang wajar apabila para anggota organisasi menyatakan keinginan untuk memperoleh imbalan yang bukan saja jumlahnya lebih besar, akan tetapi juga lebih adil (Siagian 2000), selain itu, kompensasi juga merupakan salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Umar 1999).

Salah satu hasil penelitian dari Fraza terhadap 1.100 pekerja menunjukkan bahwa alasan dari sebagian responden yang tidak puas dengan pekerjaan mereka disebabkan oleh adanya kompensasi yang tidak sesuai (Fraza 1997). Hasil *Annual Job Satisfaction Survey* terhadap para staf di beberapa perusahaan Amerika Serikat berkaitan dengan permasalahan kompensasi mendekati tahun 2000, menunjukkan level tertinggi dari ketidakpuasan karyawan berkisar seputar gaji, bonus, dan hubungan antara pembayaran karyawan dan hasil kerjanya (Weldon 1999), sedangkan hasil penelitian para peneliti dari Drexel University Philadelphia dan Rider University-Lawrenceville menunjukkan bahwa kompensasi non-moneter merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja (Gomolski 1998).

Kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Umar 1999). Kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain, dan kompensasi non-finansial seperti promosi, penghargaan, dan lain-lain (Mondy dan Noe 1996). Selain kompensasi, karakteristik pekerjaan juga disinyalir sebagai faktor utama yang ditemukan secara konsisten dalam pembentukan kepuasan kerja (Wexley dan Yukl 1992). Lebih lanjut ditegaskan, pekerjaan-pekerjaan yang sangat membosankan adalah pekerjaan dengan aktifitas yang sama, sederhana dan berulang-ulang beberapa menit, atau ratusan kali setiap hari. Suatu pekerjaan yang mencakup semakin banyak keterampilan dan bakat yang relevan dengan identitas diri pekerja, maka pekerja menjadi semakin lebih merasakan bahwa ia melaksanakan pekerjaan yang berarti daripada sekedar mengisi waktu.

Siagian (2000) menyatakan: "Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas."

Robbins *dalam* Pujaatmaka dan Hadyana (1996) menjelaskan pekerjaan yang memiliki otonomi akan memberikan kepada pemangku jabatan tersebut suatu perasaan tanggung jawab pribadi untuk hasil-hasilnya dan jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik, maka karyawan akan mengetahui seberapa efektif dia bekerja.

Karakteristik pekerjaan merupakan cirri yang terkandung dalam suatu pekerjaan, ada lima dimensi inti dalam karakteristik pekerjaan, yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan (Wood *et al.* 1998).

Universitas Tanjungpura Pontianak sebagai salah satu perguruan tinggi negeri yang bergerak dalam bidang jasa pendidikan selalu melakukan pembenahan dibidang sumber daya manusianya, dengan kata lain setiap unsur atau komponen yang ada di setiap perguruan tinggi harus didayagunakan seoptimal mungkin sehingga mereka mampu bekerja secara maksimal.

Untuk itu, guna menyongsong era otonomi perguruan tinggi yang masih sangat prematur ini, melalui penelitian ini berusaha untuk mengungkapkan kepuasan kerja pegawai administrasi di Universitas Tanjungpura Pontianak yang dikaitkan dengan kompensasi dan karakteristik pekerjaan. Pegawai administrasi ini mempunyai tugas pokok mengatur tugas-tugas di bidang administrasi sehingga dapat memperlancar proses pendidikan dan pengajaran di perguruan tinggi.

Secara khusus ada beberapa hal penting yang mendasari penelitian ini dilakukan di Universitas Tanjungpura Pontianak: Pertama, bahwa kepuasan kerja pegawai administrasi secara individu merupakan sesuatu hal yang dianggap penting, baik bagi pegawai administrasi itu sendiri, maupun bagi organisasi/lembaga yang bersangkutan. Yang mana dengan kepuasan kerja yang tinggi, lebih

besar kemungkinan tercapainya tujuan pribadi (pegawai administrasi) maupun tujuan organisasi/lembaga.

Kedua, masih banyak pegawai administrasi yang belum berfungsi secara optimal dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berkenaan dengan tingkah laku yang bertentangan dengan peraturan kepegawaian yang menimbulkan berbagai hambatan.

Kepuasan kerja dirasakan penting dan perlu diperhatikan oleh pihak Universitas Tanjungpura Pontianak, karena manusia sebagai faktor dan pemeran utama dalam proses kerja, terlepas dari apakah pekerjaan itu sarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak (Allen *dalam* As'ad 1999). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan membuat organisasi semakin stabil (Davis dan Newstrom *dalam* Dharma 1996), sehingga akan mempermudah dalam mencapai tujuannya.

Secara umum, penelitian terdahulu mengenai karakteristik pekerjaan dan kompensasi lebih banyak menyoroti pengaruhnya terhadap komitmen organisasi dan prestasi kerja. Pada kenyataannya, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena stabilitas dan kesuksesan organisasi dapat ditentukan oleh tingkat kepuasan kerja di dalam organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, melalui penelitian ini penulis ingin mengkaji lebih lanjut mengenai: **“Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja”** (Studi Penelitian Terhadap Pegawai Administrasi Universitas Tanjungpura Pontianak).

II. RERANGKA TEORI

Kompensasi dianggap memegang peranan penting dalam kepuasan kerja, karena para anggota organisasi yang diliputi rasa tidak puas atas kompensasi yang diterima, akan memberikan dampak bagi organisasi dan bersifat sangat negatif, dan bila ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik merupakan hal yang wajar apabila para anggota organisasi menyatakan keinginan untuk memperoleh imbalan yang bukan saja jumlahnya lebih besar, akan tetapi juga lebih adil (Siagian 2000). Kompensasi mengacu pada setiap bentuk imbalan yang diterima individu sebagai timbal balik kerja karyawan, baik yang bersifat finansial maupun non finansial (Mondy dan Noe 1996). Umar (1999) menegaskan salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi.

Hasil penelitian dari Fraza (1997) terhadap 1.100 pekerja menunjukkan bahwa alasan dari sebagian responden yang tidak puas dengan pekerjaan mereka disebabkan oleh adanya kompensasi yang tidak sesuai. Hasil *Annual Job Satisfaction Survey* menunjukkan bahwa level tertinggi dari ketidakpuasan karyawan berkisar seputar gaji, bonus, dan hubungan antara pembayaran karyawan dan hasil kerjanya (Weldon 1999), sedangkan hasil penelitian para peneliti dari Drexel University Philadelphia dan Rider University-Lawrenceville menunjukkan bahwa kompensasi non-moneter merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja (Gomolski 1998).

Lawler *dalam* Gibson *et al. dalam* Adiarni (1996) menegaskan: (1) Perasaan puas terhadap imbalan adalah fungsi dari berapakah yang diterima dan berapakah individu itu merasa seharusnya menerima. Kesimpulan ini berdasarkan kesimpulan dari individu, apabila individu menerima kurang daripada yang dirasakan harus diterimanya, maka akan timbul ketidakpuasan; (2) Perasaan puas dari seseorang dipengaruhi perbandingan dengan apa yang terjadi pada orang lain. Seseorang cenderung membandingkan usaha mereka, keterampilan, masa kerja dan hasil karya mereka dengan orang lain. Artinya mereka memeriksa input mereka sendiri dan membandingkan dengan imbalan yang mereka terima; (3) Kepuasan dipengaruhi oleh sampai seberapakah karyawan merasa puas dengan imbalan intrinsik dan ekstrinsik. Ada sedikit perbedaan pendapat antara para ahli riset mengenai masalah imbalan manakah yang lebih penting dalam menentukan kepuasan kerja, intrinsik atau ekstrinsik.

Yang pasti adalah bahwa imbalan intrinsik dan ekstrinsik memenuhi kebutuhan yang berbeda-beda; (4) Setiap orang berbeda-beda keinginan mengenai imbalan dan berbeda juga mengenai pentingnya bagaimana imbalan yang berbeda bagi mereka. Setiap orang berbeda dalam kesenangannya mengenai imbalan. Dalam kenyataannya, pada saat yang berbeda dalam karir seseorang, pada umur yang berbeda, dan dalam situasi yang berbeda, imbalan yang disenangi itu berbeda pula; dan (5) Beberapa imbalan ekstrinsik adalah memuaskan karena imbalan tersebut menyebabkan imbalan lain, misalnya uang merupakan imbalan yang menyebabkan imbalan lain seperti gengsi, keamanan dan perlindungan.

Selain kompensasi, karakteristik pekerjaan juga disinyalir sebagai faktor utama yang ditemukan secara konsisten dalam pembentukan kepuasan kerja (Wexley dan Yukl 1992). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, dilandasi oleh adanya asumsi bahwa setiap karyawan mempunyai kebutuhan untuk berkembang yang kuat, karena seseorang yang menyukai tantangan dan berkepentingan dengan pekerjaan mereka akan lebih bahagia jika mereka mempunyai pekerjaan yang kompleks. Beberapa orang mungkin lebih menyukai menghindari pekerjaan yang sangat sederhana, dan mungkin tertarik terhadap pekerjaan manajerial atau profesional yang memberikan tingkat kompleksitas yang tinggi (Spector 1997).

Karakteristik pekerjaan mengacu pada isi dan kondisi dari tugas-tugaspekerjaan itu sendiri (Wall dan Martin *dalam* Spector 1997). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan cirri yang terkandung dalam suatu pekerjaan. Lima dimensi inti dalam karakteristik pekerjaan, yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan (Wood *et al.* 1998).

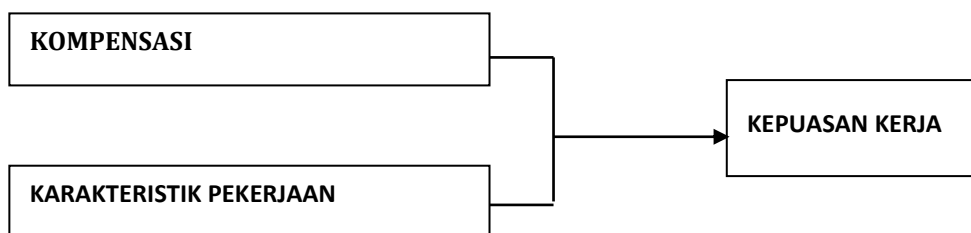
Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas (Siagian 2000).

pekerjaan-pekerjaan yang sangat membosankan adalah pekerjaan dengan aktifitas yang sama, sederhana dan berulang-ulang beberapa menit, atau ratusan kali setiap hari. Suatu pekerjaan yang mencakup semakin banyak keterampilan dan bakat yang relevan dengan identitas diri pekerja, maka pekerja menjadi semakin lebih merasakan bahwa ia melaksanakan pekerjaan yang berarti daripada sekedar mengisi waktu (Wexley dan Yukl 1992).

Pekerjaan yang memiliki otonomi akan memberikan kepada pemangku jabatan tersebut suatu perasaan tanggung jawab pribadi untuk hasil-hasilnya dan jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik, maka karyawan akan mengetahui seberapa efektif dia bekerja (Robbins *dalam* Pujaatmaka dan Hadyana 1996).

Hasil penelitian Singh (1998) menunjukkan bahwa otonomi, umpan balik, dan partisipasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dirasakan penting dan perlu diperhatikan oleh pihak Universitas Tanjungpura Pontianak, karena manusia sebagai faktor dan pemeran utama dalam proses kerja, terlepas dari apakah pekerjaan itu sarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak (Allen *dalam* As'ad 1999). Selain itu, kepuasan kerja merupakan salah satu aspek dari stabil atau tidaknya suatu organisasi, adanya kepuasan kerja yang rendah menunjukkan bahwa organisasi tersebut kurang stabil. Sebaliknya, adanya kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi tersebut stabil dan dikelola dengan baik (Davis dan Newstrom *dalam* Dharma 1996).

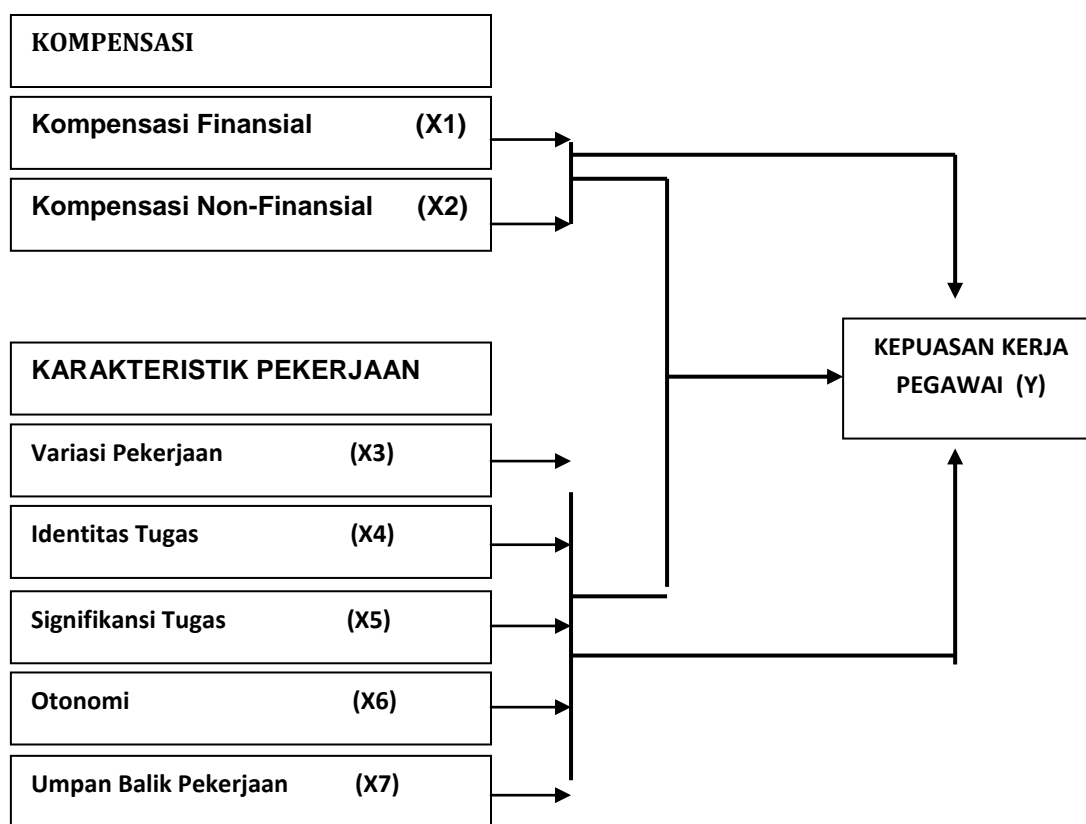
Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka model konseptual yang digunakan adalah:



Gambar 1. Model Konseptual

Keterangan : —————> Pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja

Mengacu pada permasalahan, tujuan yang hendak dicapai, dan model konseptual, maka model hipotesis yang digunakan dalam mengidentifikasi permasalahan dan yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini adalah :



Gambar 2. Model Hipotesis

Keterangan : —————> Pengaruh variabel Xi secara simultan terhadap Y
 —————> Pengaruh variabel Xi secara parsial terhadap Y

Berdasarkan model hipotesis tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan dan akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini adalah: (a) Diduga variabel-variabel dalam kompensasi (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) dan variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan (variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai administrasi Universitas Tanjungpura Pontianak; (b) Diduga variabel-variabel dalam kompensasi (kompensasi

finansial dan kompensasi non finansial) dan variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan (variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai administrasi Universitas Tanjungpura Pontianak; (c) Diduga variabel-variabel dalam kompensasi (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai administrasi Universitas Tanjungpura Pontianak; (d) Diduga variabel-variabel dalam kompensasi (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai administrasi Universitas Tanjungpura Pontianak; (e) Diduga variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan (variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai administrasi Universitas Tanjungpura Pontianak; dan (f) Diduga variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan (variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai administrasi Universitas Tanjungpura Pontianak.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey. Penelitian survey ini menggunakan tipe penelitian penjelasan (*explanatory research*), yakni memberikan penjelasan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa.

Penelitian ini dilakukan di Universitas Tanjungpura Pontianak, dengan dasar pertimbangan bahwa sebagai suatu perguruan tinggi negeri yang bergerak dibidang jasa pendidikan, maka Universitas Tanjungpura lebih banyak mengandalkan pegawai administrasinya untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi para konsumen. Dengan demikian stabilitas dan maju mundurnya usaha sangat tergantung pada peran serta pegawai. Agar kondisi tersebut dapat terwujud dan berjalan dengan baik, maka kepuasan kerja pegawai perlu diperhatikan, dimana kepuasan kerja itu sendiri dapat dicermati dari kompensasi yang diberikan pada pegawai dan karakteristik pekerjaannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai administrasi pada 12 unit kerja di Universitas Tanjungpura Pontianak yang memiliki masa kerja minimal 3 tahun, yang berjumlah 479 orang pegawai administrasi. Ukuran sampel yang diambil dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (1999) dengan tingkat presisi dalam pengambilan sampel ini adalah 12%, maka diperoleh 61 pegawai administrasi. Teknik sampling yang digunakan adalah *Proportionated Random Sampling*.

Untuk menentukan pegawai yang dijadikan responden pada setiap sub populasi digunakan cara undian.

Secara operasional ada 8 variabel penelitian yang ditetapkan, yaitu:

1) Variabel Bebas (X)

- **Kompensasi finansial (X_1)**, yaitu kompensasi yang diterima pegawai dalam bentuk finansial.
- **Kompensasi non finansial (X_2)**, yaitu kompensasi yang diterima pegawai dalam bentuk non finansial.
- **Variasi keterampilan (X_3)**, yaitu keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan pegawai.
- **Identitas tugas (X_4)**, yaitu aktifitas yang dilakukan pegawai dalam merencanakan dan melaksanakan pekerjaan.
- **Signifikansi tugas (X_5)**, yaitu dampak pekerjaan pegawai terhadap pegawai lain.
- **Otonomi (X_6)**, yaitu keleluasaan yang dapat digunakan pegawai dalam merencanakan dan melaksanakan pekerjaan.

- **Umpan balik pekerjaan (X₇)**, yaitu informasi mengenai hasil pelaksanaan kerja pegawai.

2) Variabel Terikat (Y) :

Kepuasan kerja pegawai (Y), yaitu kepuasan yang dirasakan karyawan berdasarkan kompensasi yang diterima dan karakteristik pekerjaannya.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, dengan interval penilaian untuk setiap jawaban responden adalah 1 sampai dengan 4. Interval jawaban responden akan disesuaikan dengan pertanyaan yang diajukan. Berikut ini merupakan contoh interval jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan : Sangat tidak sesuai (skor = 1), Tidak sesuai (skor = 2), Sesuai (skor = 3), Sangat sesuai (skor = 4)

Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, studi dokumen. Sumber data yang digunakan adalah Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner yang diberikan kepada responden, Data Sekunder, yang merupakan data pendukung dalam penelitian ini.

Uji validitas dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* dan Uji reliabilitas dengan menggunakan *Teknik Alpha Cronbach*. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda (*multiple regression*). Beberapa uji asumsi klasik seperti uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dilakukan agar model regresi dapat diterapkan atau dianggap baik dan memenuhi persyaratan regresi. Untuk menguji model regresi berganda tersebut antara lain mencakup pengujian pengaruh secara parsial digunakan uji t (*t-test*) dan pengaruh secara simultan digunakan uji F (*F-test*) dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

IV. DISKUSI

Analisis Regresi Antara Variabel-ariabel Dalam Kompensasi (Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial) dan Variabel-Variabel Dalam Karakteristik Pekerjaan (Variasi Keterampilan, Identitas Tugas, Signifikansi Tugas, Otonomi, dan Umpan Balik Pekerjaan) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pada Tabel 1 terlihat bahwa nilai p (Sig. F) = 0,000 < 0,05, maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa berdasarkan hasil penelitian kompensasi finansial, kompensasi non finansial, variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan demikian hipotesis (1) dapat diterima.

Variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen (X₁, X₂, X₃, X₄, X₅, X₆, dan X₇) secara simultan sebesar 59,5% (Adjusted R Square = 0,595) dan sisanya 40,5% dijelaskan oleh variabel lain.

Nilai R yang diperoleh adalah positif yaitu 0,801, dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial, kompensasi non finansial, variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.

Tabel 1
Hasil regresi antara kompensasi finansial, kompensasi non finansial, variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai

Variabel Independen	Koefisien regresi (B)	Sig t	r^2
Kompensasi finansial (X1)	0.356	0.001	0.086
Kompensasi non finansial (X2)	0.435	0.000	0.096
Variasi keterampilan (X3)	0.548	0.000	0.116
Identitas tugas (X4)	0.254	0.033	0.035
Signifikansi tugas (X5)	0.616	0.007	0.056
Otonomi (X6)	0.930	0.000	0.183
Umpan balik pekerjaan (X7)	0.553	0.003	0.067
Konstanta	-14.630		
Multiple R	0.801		
R Square	0.642		
Adjusted R Square	0.595		
Sig F	0.000		
Variabel dependen	Kepuasan kerja pegawai		
α	0.05		

Sumber : data primer yang diolah.

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, untuk pengaruh parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Hasil analisis regresi antara kompensasi finansial (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) menunjukkan nilai p (sig t) = 0.001 < 0.05. Ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pegawai. Variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X1) sebesar 8.6% ($r^2 = 0.086$). Nilai koefisien regresi (B) yang diperoleh adalah positif yaitu 0.356, dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Hasil analisis regresi antara kompensasi non finansial (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) menunjukkan nilai p (sig t) = 0.000 < 0.05. Ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja pegawai. Variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X2) sebesar 9.6% ($r^2 = 0.096$). Nilai koefisien regresi (B) yang diperoleh adalah positif yaitu 0.435, dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi non finansial, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Hasil analisis regresi antara variasi keterampilan (X3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) menunjukkan nilai p (sig t) = 0.000 < 0.05. Ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variasi keterampilan terhadap kepuasan kerja pegawai. Variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X3) sebesar 11.6% ($r^2 = 0.116$).

Nilai koefisien regresi (B) yang diperoleh adalah positif yaitu 0.548, dapat diartikan bahwa semakin tinggi variasi keterampilan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

4. Hasil analisis regresi antara identitas tugas (X4) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) menunjukkan nilai p (sig t) = 0.033 < 0.05. Ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara identitas tugas terhadap kepuasan kerja pegawai. Variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X4) sebesar 3.5% ($r^2 = 0.035$). Nilai koefisien regresi (B) yang diperoleh adalah positif yaitu 0.254, dapat diartikan bahwa semakin tinggi identitas tugas, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
5. Hasil analisis regresi antara signifikansi tugas (X5) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) menunjukkan nilai p (sig t) = 0.007 < 0.05. Ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara signifikansi tugas terhadap kepuasan kerja pegawai. Variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X5) sebesar 5.6% ($r^2 = 0.056$). Nilai koefisien regresi (B) yang diperoleh adalah positif yaitu 0.616, dapat diartikan bahwa semakin tinggi signifikansi tugas, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
6. Hasil analisis regresi antara otonomi (X6) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) menunjukkan nilai p (sig t) = 0.000 < 0.05. Ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara otonomi terhadap kepuasan kerja pegawai. Variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X6) sebesar 18.3% ($r^2 = 0.183$). Nilai koefisien regresi (B) yang diperoleh adalah positif yaitu 0.930, dapat diartikan bahwa semakin tinggi otonomi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
7. Hasil analisis regresi antara umpan balik pekerjaan (X7) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) menunjukkan nilai p (sig t) = 0.003 < 0.05. Ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara umpan balik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai. Variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X7) sebesar 6.7% ($r^2 = 0.067$). Nilai koefisien regresi (B) yang diperoleh adalah positif yaitu 0.553, dapat diartikan bahwa semakin tinggi umpan balik pekerjaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Berdasarkan hasil analisis regresi antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang ada pada Tabel 1, menunjukkan bahwa nilai p (sig t) yang diperoleh untuk masing-masing variabel independen lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima. Hal ini berarti, berdasarkan hasil penelitian kompensasi finansial, kompensasi non finansial, variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan demikian hipotesis (2) dapat diterima.

Analisis Regresi Antara Variabel-Variabel Dalam Kompensasi (Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Hasil analisis regresi antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.
Hasil regresi antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, terhadap kepuasan kerja pegawai

Variabel Independen	Koefisien regresi (B)	Sig t	r^2
Kompensasi finansial (X1)	0.377	0.009	0.099
Kompensasi non finansial (X2)	0.405	0.017	0.084
Konstanta	14.122		
Multiple R	0.452		
R Square	0.204		
Adjusted R Square	0.177		
Sig F	0.001		
Variabel dependen	Kepuasan kerja pegawai		
α	0.05		

Sumber : data primer yang diolah.

Pada Tabel 2 di atas, terlihat bahwa nilai p (Sig. F) = 0,001 < 0,05, maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa berdasarkan hasil penelitian kompensasi finansial, kompensasi non finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan demikian hipotesis (3) dapat diterima.

Variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara simultan sebesar 17,7% (Adjusted R Square = 0,177) dan sisanya 82,3% dijelaskan oleh variabel lain.

Nilai R yang diperoleh adalah positif yaitu 0,452, dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.

Berdasarkan Tabel 2 tersebut, pengaruh parsial antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi antara kompensasi finansial (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) menunjukkan nilai p (sig t) = 0.009 < 0.05. Ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pegawai. Variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X1) sebesar 9.9% ($r^2 = 0.099$). Nilai koefisien regresi (B) yang diperoleh adalah positif yaitu 0.377, dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
2. Hasil analisis regresi antara kompensasi non finansial (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) menunjukkan nilai p (sig t) = 0.017 < 0.05. Ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja pegawai. Variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X1) sebesar 8.4% ($r^2 = 0.084$). Nilai koefisien regresi (B) yang diperoleh adalah positif yaitu 0.405, dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi non finansial, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Berdasarkan hasil analisis regresi antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang ada pada Tabel 2, menunjukkan bahwa nilai p (sig t) untuk setiap variabel independen lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Hal ini berarti, berdasarkan hasil penelitian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan demikian hipotesis (4) dapat diterima.

Analisis Regresi Antara Variabel-Variabel dalam Karakteristik Pekerjaan (Variasi Keterampilan, Identitas Tugas, Signifikansi Tugas, Otonomi, dan Umpan Balik Pekerjaan) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Hasil analisis regresi antara variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Variabel Independen (X3)	Koefisien regresi (B)	Sig t	r^2
Variasi keterampilan	0.415	0.013	0.069
Identitas tugas (X4)	0.268	0.047	0.044
Signifikansi tugas (X5)	0.630	0.023	0.058
Otonomi (X6)	0.928	0.000	0.184
Umpan balik pekerjaan (X7)	0.646	0.004	0.092
Konstanta	1.912		
Multiple R	0.668		
R Square	0.447		
Adjusted R Square	0.396		
Sig F	0.000		
Variabel dependen	Kepuasan kerja pegawai		
A	0.05		

Sumber : data primer yang diolah.

Pada Tabel 3, terlihat bahwa nilai p (Sig. F) = 0,000 < 0,05, maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa berdasarkan hasil penelitian variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan demikian hipotesis (5) dapat diterima.

Variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen (X₃, X₄, X₅, X₆, dan X₇) secara simultan sebesar 39,6% (Adjusted R Square = 0,396) dan sisanya 60,4% dijelaskan oleh variabel lain.

Nilai R yang diperoleh adalah positif yaitu 0,668, dapat diartikan bahwa semakin tinggi variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, pengaruh parsial antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi antara variasi keterampilan (X3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) menunjukkan nilai p (sig t) = 0.013 < 0.05. Ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variasi keterampilan terhadap kepuasan kerja pegawai. Variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X3) sebesar 6.9% ($r^2 = 0.069$). Nilai koefisien regresi (B) yang diperoleh adalah positif yaitu 0.415, dapat diartikan bahwa semakin tinggi variasi keterampilan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
2. Hasil analisis regresi antara identitas tugas (X4) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) menunjukkan nilai p (sig t) = 0.047 < 0.05. Ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara identitas tugas terhadap kepuasan kerja pegawai. Variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X4) sebesar 4.4% ($r^2 = 0.044$). Nilai koefisien regresi (B) yang diperoleh adalah positif yaitu 0.286, dapat diartikan bahwa semakin tinggi identitas tugas, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
3. Hasil analisis regresi antara signifikansi tugas (X5) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) menunjukkan nilai p (sig t) = 0.023 < 0.05. Ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara signifikansi tugas terhadap kepuasan kerja pegawai. Variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X5) sebesar 5.8% ($r^2 = 0.058$). Nilai koefisien regresi (B) yang diperoleh adalah positif yaitu 0.630, dapat diartikan bahwa semakin tinggi signifikansi tugas, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
4. Hasil analisis regresi antara otonomi (X6) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) menunjukkan nilai p (sig t) = 0.000 < 0.05. Ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara otonomi terhadap kepuasan kerja pegawai. Variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X6) sebesar 18.4% ($r^2 = 0.184$). Nilai koefisien regresi (B) yang diperoleh adalah positif yaitu 0.928, dapat diartikan bahwa semakin tinggi otonomi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
5. Hasil analisis regresi antara umpan balik pekerjaan (X7) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) menunjukkan nilai p (sig t) = 0.004 < 0.05. Ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara umpan balik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai. Variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X7) sebesar 9.2% ($r^2 = 0.092$). Nilai koefisien regresi (B) yang diperoleh adalah positif yaitu 0.646, dapat diartikan bahwa semakin tinggi umpan balik pekerjaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Berdasarkan hasil analisis regresi antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang ada pada Tabel 3, menunjukkan bahwa nilai p (sig t) untuk setiap variabel independen lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Hal ini berarti, berdasarkan hasil penelitian variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan demikian hipotesis (6) dapat diterima.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi terhadap data lapangan menemukan bahwa variabel-variabel dalam kompensasi (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) dan variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan (variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Hasil analisis regresi terhadap data lapangan menemukan bahwa variabel-variabel dalam kompensasi (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) dan variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan (variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Hasil analisis regresi terhadap data lapangan menemukan bahwa variabel-variabel dalam kompensasi (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
4. Hasil analisis regresi terhadap data lapangan menemukan bahwa variabel-variabel dalam kompensasi (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
5. Hasil analisis regresi terhadap data lapangan menemukan bahwa variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan (variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
6. Hasil analisis regresi terhadap data lapangan menemukan bahwa variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan (variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
7. Hasil analisis regresi terhadap data lapangan menemukan bahwa secara parsial variabel otonomi merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Saran

Hasil penelitian ini masih belum dapat dikatakan sempurna dan mungkin hanya memberikan kontribusi yang kecil baik secara teoritis maupun praktis, hal ini peneliti sadari karena masih terdapat keterbatasan yang melekat dalam penelitian ini, namun demikian, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, antara lain :

1. Bagi pimpinan Universitas Tanjungpura Pontianak :
 - a. Penelitian terhadap kepuasan kerja pegawai diperlukan, dan dapat dilakukan pihak universitas dengan mengambil alternatif jangka waktu triwulan, kuartal, ataupun semester, dengan demikian pihak universitas akan mampu dengan cepat mengantisipasi maupun memperbaiki faktor-faktor yang diketahui sebagai penyebab menurunnya kepuasan kerja pegawai dalam bekerja.
 - b. Adanya perhatian dari pimpinan universitas, bahwa jika ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka harus memperhatikan atau berusaha meningkatkan kompensasi dan karakteristik pekerjaannya.

- c. Walaupun secara umum, tanggapan dari sebagian besar pegawai terhadap kompensasi dan karakteristik pekerjaan menunjukkan adanya kepuasan kerja, namun masih ada sebagian pegawai yang menunjukkan rasa tidak puas terhadap dua faktor tersebut, sehingga tidak menutup kemungkinan bagi pihak universitas perlu melakukan perbaikan.
2. Bagi para teoritis
 - a. Melakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang sama, namun untuk mencari perbedaan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, golongan kepangkatan.
 - b. Melakukan penelitian dengan variabel yang sama dengan alat analisis yang berbeda, atau dengan menambah variabel lain, sehingga hasil analisis penelitian ini menjadi lebih sempurna.
 - c. Bagi peneliti pada bidang sumber daya manusia perlu mempertimbangkan hasil penelitian ini untuk diteliti atau dikonfirmasi di tempat lain, misalnya instansi-instansi, mapun perusahaan yang dikelola oleh pihak atau lembaga swasta yang berorientasi laba.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, S. & DeCarlo, T.E. (1999) Influence of managerial behaviors and job autonomy on job satisfaction of industrial salesperson : A cross-cultural study, *Journal Industrial Marketing Management*, 35, 51-62.
- Arikunto, Suharsimi (1998) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M. (1999) *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- Azwar, S. (2000) *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi ke 3, Cetakan kedua, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Budman, M. (1998) Show them the money. *Journal Across the Board*, 35, 23.
- Cascio, W.F. (1998) *Management Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Fourth edition, McGraw Hill International, New York.
- Charrington, D.J. (1994) *Managing of Human Resources*. Third edition, Allyn Bacon, Boston.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (1996) *Perilaku dalam Organisasi*. Alih bahasa Agus Dharma, Edisi kedua, Jilid 1, Erlangga, Jakarta.
- Fraza, V. (1997) Satisfaction guaranteed. *Journal of Industrial Distribution*, 86, 66-70.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. & Donnelly, J.H. (1996) *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi keempat, Alih bahasa : Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gomolski, B.C. (1998) Techies Want More Than Pay. *Journal of Computerworld*, 11, 49-50.
- Gujarati, Damodar N. (1995) *Basic Econometric*. Third Edition, McGraw-Hill International Edition, Economic Series, New York.
- Hadi, Sutrisno (1991) *Analisis Butir Untuk Instrumen*. Cetakan ketiga, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani (1996) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Schmitt, N.W. & Klimoski, R.J. (1991) *Research Methods In Human Resources Management*. South-Western Publishing Co., Cincinnati, Ohio.
- Kennedy, C. (1999) *Managing with the Gurus (Mengelola bersama para Guru)*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Luthans, Fred (1998) *Organizational Behavior*. 8th Edition, McGraw-Hill Companies, nc., United States of America.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2000) *Human Resources Management*. Ninth edition, South-Western College Publishing, Cincinnati, Ohio.

- Mangkunegara, A.P. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Michael, L. & Harold, W.P. (1993) *Money is everything. Annual Report Human Resources Management*, 15, 29.
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. (1996) *Human Resources Management*, Sixth edition, Allyn & Bacon Inc., USA.
- Morrison, K.A. (1996) An empirical test of a model of franchisee job satisfaction. *Journal of Small Business Management*, 17, 39-48.
- Nawawi, Hadari (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. (1996) *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi ketujuh, Alih bahasa Pujaatmaka dan Hadyana, Jilid 1, Prenhallindo, Jakarta.
- Santoso, S. (2000) *SPSS Mengolah Data Secara Profesional*. Cetakan kedua, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Schuler, R. & Jackson, S.E. (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Edisi keenam, Jilid 1, Alih bahasa Abdul Rosyid & Peter Remy Y Pasla, Erlangga, Jakarta.
- Sekaran, U. (1992) *Research Methods For Business*. Second edition, John Wiley & Sons, Inc, Canada.
- Siagian, S.P. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, M. & Effendi, S. (1995) *Metode Penelitian Survei*. Cetakan kedua, LP3ES, Jakarta.
- Singh, J. (1998) Striking a balance in boundary-spanning position : an investigation of some unconventional influence of role stressor and job characteristic on job outcomes of salespeople. *Journal of Marketing*, 62, 69-86.
- Spector, P.E. (1997) *Job Satisfaction Application, Assessment, Cause and Consequences*. Sage Publication, California.
- Studt, T. (1998) Career Survey Reveals Insights Into Researchers Quality of Worklife. *Journal of R & D Magazine*, 40, 62-67.
- Sugiyono (1999) *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan pertama, Alfabeta, Bandung.
- Sudjana (1996) *Metoda Statistika*. Edisi keenam, Tarsito, Bandung.
- Ting, Y. (1997) Determinants of Job Satisfaction of Federal Government employees. *Journal of Public Personnel Management*, 26, 313-334.
- Thoha, M. (1995) *Perilaku Organisasi Konsep dan Aplikasinya*. Cetakan ketujuh, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Umar, H. (1999) *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi revisi, Gramedia, Jakarta.
- Weldon, D. (1999) Money Still Talks. *Journal of Computerworld*, 33, 46.
- Werther, W.B. & Davis, K. (1996) *Human Resources and Personnel Management*. McGraw-Hill, USA.
- Wexley, K.N. & Yukl, G.A. (1992) *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Wood, J.M., Wallace, J., Zeffane, R., Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. & Oshborn, R.N. (1998) *Organizational Behavior an Asia-Pacific Perspective*. Australian edition, Jacaranda Wiley Ltd., Queensland, Australia.