

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Eka Kurnia Saputra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
ekakurnia.saputra20@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pada penelitian ini yang menjadi populasi yaitu ASN pada Dinas Perikanan Provinsi Kepulauan Riau berjumlah 36 orang. Dalam hal ini metode penelitian dengan menggunakan teknik sensus, karena sampel ditentukan berdasarkan jumlah populasi tanpa pertimbangan tertentu, dimana seluruh pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi responden. Adapun teknik analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu dengan menganalisis data sampel dan hasilnya akan diberlakukan untuk populasi. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui Karakteristik Pekerjaan mempunyai t_{hitung} 2,430 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,430 > 2,032$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Besarnya R^2 berdasarkan hasil analisis dengan SPSS 25 sebesar 0,148. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 14,8%, sedangkan sisanya sebesar 85,2% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti kompensasi dan stres kerja.

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja

Abstract: The purpose of this study was to find out the effect of job characteristics on employee job satisfaction in the Marine and Fisheries Office of Riau Islands Province. The method used in this research is quantitative method, in this study which became the population of ASN in the Fisheries Office of Riau Islands Province amounted to 36 people. In this case the research method using census techniques, because the sample is determined based on the number of populations without certain consideration, where all employees have the same opportunity to be selected as respondents. The analytical technique used to determine the influence of independent variables on dependent variables is by analyzing sample data and the results will be applied to the population. In descriptive statistics can also be done looking for strong relationships between variables through correlation analysis, making predictions with regression analysis, and making comparisons by comparing the average of sample or population data. Based on the results of the research, it can be known that The Characteristics of Work has a t_{hitung} of 2,430 so that the value of $t_{hitung} > t_{tabel}$, which is $2,430 > 2,032$. Based on these values, it can be concluded that H_a is accepted, this indicates that partially the Characteristics of Work have a significant influence on Job Satisfaction. The amount of R^2 is based on the results of analysis with SPSS 25 of 0.148. Thus, the amount of influence exerted by the variable Characteristics of Work to Job Satisfaction is 14.8%, while the remaining 85.2% is influenced by other factors not studied in the study such as compensation and work stress.

Keywords: Job Characteristics, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Karyawan atau pegawai sebagai unsur terpenting dalam memilih maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi sangat dibutuhkan pegawai yang sinkron menggunakan kompetensinya pada organisasi, serta wajib sanggup menjalankan tugas-tugas yang ada di dalam organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, meskipun setiap organisasi mempunyai ciri pekerjaannya masing-masing. Karakteristik pekerjaan merupakan identifikasi majemuk dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi serta kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan adalah karakteristik-karakteristik berdasarkan lingkungan pekerjaan yang mencakup lingkungan fisik serta sosial. Lingkungan fisik mencakup suasana kerja dicermati berdasarkan faktor fisik, misalnya keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan serta temperatur lokasi kerja. Sedangkan lingkungan sosial mencakup sosial budaya pada lingkungan kerja, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, interaksi kerja seprofesi, serta kualitas kehidupan kerjanya (Otmo, 2012).

Setiap pekerjaan memiliki ciri atau aspek-aspek eksklusif yang menyertai individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Aspek-aspek tadi bisa menciptakan individu bekerja dengan baik

atau malah sebaliknya. Karakteristik pekerjaan menjadi identifikasi berdasarkan aneka macam dimensi yang terkandung pada suatu rancangan pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi serta kepuasan karyawan khususnya pada era teknologi informasi sekarang ini (yandra, 2016). ciri individu merupakan minat, perilaku serta kebutuhan yang dibawa seorang pada situasi kerja. Minat merupakan perilaku yang menciptakan seorang senang untuk dapat mengeluarkan ide-ide tertentu.

Karakteristik pekerjaan menurut Robbins (2016) adalah upaya mengidentifikasi ciri tugas menurut pekerjaan, bagaimana ciri itu digabung untuk menciptakan peluang yang berbeda, serta hubungannya menggunakan motivasi, kepuasan serta kinerja karyawan. Jadi, karakteristik pekerjaan selain sanggup membentuk kepuasan kerja karyawan dapat diketahui pula akan memengaruhi luaran kerja karyawan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pekerjaan yang mempunyai otonomi akan memberikan pemangku jabatan suatu perasaan tanggung jawab apabila suatu pekerjaan dapat memberikan umpan balik maka karyawan akan mengetahui seberapa efektif untuk dapat bekerja.

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2013) adalah salah satu cara yang dilakukan oleh sebuah instansi maupun perusahaan agar dapat menaikkan kinerja

karyawan, perusahaan tidak mungkin mencapai tujuan dengan baik jika karyawan tidak dapat melaksanakan dan memahami pekerjaan dengan baik.

Ahamar (2015), berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan dan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Saputra (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja bisa terwujud dengan adanya kolaborasi yang baik antara pihak instansi/perusahaan dengan pegawai. Oleh karena itu, perusahaan wajib untuk dapat membangun sebuah komitmen yang bisa meningkatkan kinerja. Dengan adanya komitmen yang sudah ditetapkan, pegawai nantinya akan dapat mengikuti peraturan dan tidak melakukan aktivitas lain pada jam efektifnya bekerja, sehingga hal ini dapat memberikan kepuasan kerja karyawan/pegawai pada sebuah instansi.

Singh dan Tiwari (2011) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Salehi dan Taghavi (2016) Kepuasan kerja dirumuskan dalam berbagai hal yang berbeda. Kepuasan kerja merupakan hasil emosional yang menyenangkan dari seseorang atas pencapaiannya terhadap pekerjaan atau mendapatkan sesuatu yang bernilai dari pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pertimbangan karyawan tentang bagaimana pekerjaannya secara keseluruhan memberikan kepuasan terhadap kebutuhannya yang bermacam-macam. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dinas Kelautan dan perikanan merupakan salah satu dinas yang ada di Provinsi Kepulauan Riau. Dinas Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan, pelaksanaan, koordinasi, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Perikanan.

Berdasarkan pra penelitian melalui wawancara diperoleh hasil bahwa dalam menjalankan pekerjaan ditemukan bahwa pegawai memang memiliki tugas dan fungsinya masing-masing namun kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai harus melaporkan dan berdiskusi dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai belum diberikan kewenangan atau

kebebasan dalam bekerja. Kemudian belum meratanya kesempatan pegawai untuk ikut dalam membuat keputusan, hanya orang-orang tertentu atau atasan yang bisa mengambil keputusan sehingga jika ada hal-hal yang mendesak terjadi harus dilaporkan terlebih dahulu agar bisa di berikan solusinya. Tidak hanya itu jarang dilakukan umpan balik atau pimpinan jarang langsung menilai hasil pekerjaan pegawai kecuali ada terjadi permasalahan.

Kemudian jika dilihat masih kurangnya kepuasan pegawai terhadap kesempatan kenaikan jabatan. Hal ini dikarenakan jarang sekali ada kesempatan untuk pegawai bisa diangkat atau naik ke jabatan yang lebih tinggi. Tidak hanya itu pegawai merasa belum puas terhadap kebijakan seperti segala aturan yang ada di dinas ini khususnya dalam menangani permasalahan yang harus diselesaikan secara berjenjang mulai dari kepala seksi, kepala bidang, dan kepala dinas sehingga hal ini menghambat penyelesaian masalah pekerjaan di lapangan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan hipotesis yang sudah dijelaskan di atas dapat dibuat hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: diduga terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hal ini dijelaskan menurut Sugiyono (2016) dalam penelitian kuantitatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian tersebut, jawaban terhadap masalah yang baru menggunakan teori tersebut dinamakan hipotesis yang diartikan sebagai jawaban sementara masalah penelitian.

Menurut Hidayat (2011) bahwa variabel kuantitatif adalah variabel yang keadaannya dapat dinyatakan dalam bilangan, dan bilangan tersebut mempunyai arti. Data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan terbagi dalam dua kelompok yaitu data diskrit yaitu data yang diperoleh melalui hasil proses menghitung atau membilang dan data kontinu yaitu data yang diperoleh melalui proses mengukur. Dengan variabel yang diteliti yaitu 2 variabel terdiri dari variabel Karakteristik Pekerjaan (Variabel X) dan variabel Kepuasan Kerja (Variabel Y).

Teknik pengumpulan data merupakan langkah awal yang paling strategis dalam penelitian strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi

standar data yang ditetapkan. Sumber data yang paling umum digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

1. Kuisisioner, merupakan alat yang digunakan dalam penelitian berupa butir-butir pertanyaan yang disusun berdasarkan pertanyaan dari indikator variabel dengan beberapa *option* atau pilihan jawaban. Menurut Sugiyono (2016) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.
2. Observasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung atau sengaja melalui pengamatan dan pencatatan terhadap gejala obyek yang akan diteliti. Sumber alat yang dipergunakan daftar *ceklist* yaitu penataan data yang dilakukan dengan menggunakan sebuah daftar yang memuat nama observer dan jenis gejala yang diamati. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik observasi non partisipan, menurut Sugiyono (2016) Observasi nonpartisipan merupakan

teknik dimana peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.

3. Dokumentasi, metode pengumpulan data dilakukan dengan mengambil dari beberapa dokumen maupun foto-foto yang ada kaitannya dengan penelitian.

Menurut pendapat Sugiyono (2016) bahwa populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Pada penelitian ini yang menjadi populasi yaitu ASN pada Dinas Perikanan Provinsi Kepulauan Riau berjumlah 36 orang.

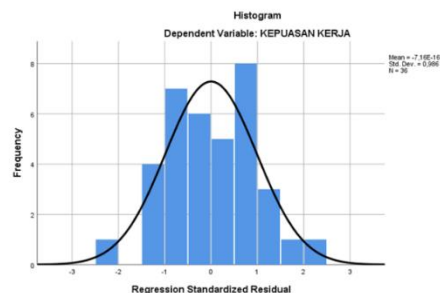
Pengertian sampel menurut Sugiyono (2016) adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang diwakili oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan mengambil keseluruhan dari populasi yang ada, apabila subjek lebih dari 100, maka sampel dapat diambil 10% - 15% atau 20% -25%, apabila populasi kurang dari 100 maka sampel diambil dari keseluruhan populasi maka sampel dalam penelitian ini adalah ASN pada Dinas Perikanan Provinsi Kepulauan Riau berjumlah 36 orang.

Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis untuk melihat hubungan diantara beberapa variabel. Oleh karena itu jumlah populasi memungkinkan untuk diteliti keseluruhannya, maka teknik penentuan sampel dengan menggunakan asas penelitian populasi. Dalam hal ini metode penelitian dengan menggunakan *teknik sensus*, karena sampel ditentukan berdasarkan jumlah populasi tanpa pertimbangan tertentu, dimana seluruh pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

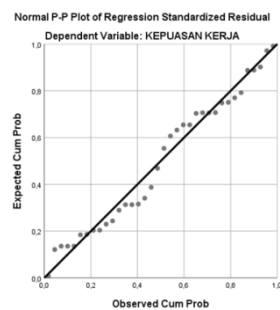
Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau biasa disebut asumsi klasik. Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.

Dengan kata lain, apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram dan grafik *P-P Plot*. Jika grafik histogram berbentuk seperti lonceng maka data berdistribusi normal, dan *analysis P-P Plot* dikatakan normal jika terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal.



Gambar 1. Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 1 di atas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, karena data tersebut membentuk pola seperti lonceng dan tidak melenceng ke kiri dan ke kanan. Selain grafik histogram, grafik *P-P Plot* juga digunakan untuk menguji normalitas data. Hasil uji normalitas secara grafik *Probability Plot* dengan menggunakan SPSS Versi 25 ditunjukkan dengan grafik di bawah ini:

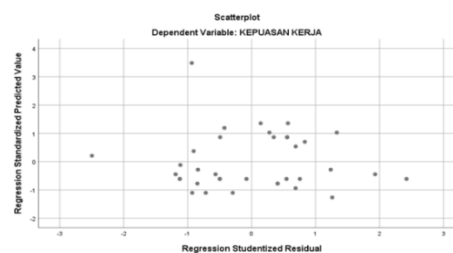


Gambar 2. P-P Plot

Berdasarkan gambar 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan grafik normal plot, menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Hal yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Data yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan analisis grafik scatterplot, yaitu apabila data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya

heteroskedastisitas antar variabel independen dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Adapun grafik hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan SPSS Versi 25 dapat dilihat di bawah ini:



Gambar 3. Scatterplot

Untuk mengetahui model atau bentuk hubungan pengaruh antar variabel dan untuk mengetahui positif atau negatifnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), digunakan analisis regresi linier sederhana dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1. Analisa Perhitungan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,910	6,920		5,045	,000
	KARAKTERISTIK PEKERJAAN	,329	,135	,385	2,430	,021

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25, 2020

Dari pemaparan Tabel 1 dapat diketahui hasil pengujian regresi linier sederhana sehingga dapat dilihat model pengaruh antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari perhitungan di atas maka dapat diketahui

bahwa nilai constant yaitu 34.910 sehingga persamaan linear yang dibentuk oleh kedua koefisien tersebut adalah: Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jika terjadinya peningkatan terhadap Karakteristik Pekerjaan dengan asumsi variabel lainnya tetap maka akan memberikan dampak peningkatan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,329%.

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pada penelitian ini akan dikaji pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja. Uji ini dilakukan

dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima

Berdasarkan nilai probabilitas sebagai dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Sig. $> \alpha$, untuk $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima

Sig. $< \alpha$, untuk $\alpha = 5\%$, maka H_a diterima

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,910	6,920		5,045	,000
	KARAKTERISTIK PEKERJAAN	,329	,135	,385	2,430	,021

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil Pengujian SPSS Versi 25, 2020

Dengan nilai $n = 36$, $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi) dimana $n =$ jumlah sampel, untuk mengetahui nilai t tabel dengan sampel 36 dapat dilihat dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$, dimana n (jumlah data) dan k (jumlah variabel independen penelitian sehingga (df)= $36-1-1 = 34$ sehingga *degree of freedom* = 34, dimana nilai t tabel untuk df=34 yaitu 2,032. Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis tabel tersebut yakni Karakteristik Pekerjaan mempunyai t_{hitung} 2,430 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,430 > 2,032$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara

parsial Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikan Karakteristik Pekerjaan yaitu sebesar 0,021 hal ini menunjukkan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja, karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 yang bermakna ketika Karakteristik Pekerjaan baik maka pegawai akan mendapatkan Kepuasan Kerja.

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap

variabel dependen untuk mengetahui sama terhadap variabel dependen persentase sumbangan variabel (Kepuasan Kerja). (Karakteristik Pekerjaan) secara bersama-

Tabel 3. Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,385 ^a	,148	,123	4,89075	1,936
a. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK PEKERJAAN					
b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25, 2020

Dari hasil Tabel 3 besarnya *R Square* berdasarkan hasil analisis dengan SPSS 25 sebesar 0,148. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 14,8%, sedangkan sisanya sebesar 85,2% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti kompensasi dan stres kerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat diketahui Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh yang diberikan oleh karakteristik pekerjaan merupakan arah pengaruh yang positif yang berarti dimana ketika adanya pemahaman yang baik akan karakteristik pekerjaan oleh pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau maka akan memberikan peningkatan terhadap kepuasan kerja pegawai pada

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.

Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau dalam upaya penempatan kerja pegawai sebaiknya memperhatikan latar belakang pendidikan dan kemampuan pegawai sehingga pegawai dapat menguasai bidang kerja yang dikerjakan sesuai dengan keahlian yang dimiliki serta dapat menguasai karakteristik pekerjaan.
2. Dapat disarankan kepada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau untuk dapat lebih memperhatikan aturan dalam bekerja serta menguasai bidang kerja yang dikerjakan sehingga dapat merasakan kepuasan dalam menjalankan tugas.
3. Untuk penelitian yang selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel

penelitian serta memperbanyak sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahamar K. M. (2015). Job Satisfaction among Public and Private Undertakings. *European Academic Research*, III(8), 9393–9404.
- Hidayat, S. dan S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Otmo, (2012). *Pengaruh Karakteristik Pekerja terhadap Kepuasan Kerja, edisi ketiga, cetakan kedua*, Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Robbins, S. P; Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi. Indeks Kelompok Gramedia*.
- Salehi, H., & Taghavi, E. (2016). Teachers attitudes towards job satisfaction and their students beliefs and motivation. *International Journal of Research Studies in Language Learning*, 5(2), 17–35.
<https://doi.org/10.5539/elt.v8n7p46>
- Saputra, E. K. (2018). Anteseden dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol 19. No. 1, 73-88.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v19i1.1776>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Singh, S., & Tiwari, V. (2011). Relationship Between Motivation and Job Satisfaction of the White Collar Employees:A Case Study. *Management Insight*, 6(2), 31–39.
- Yandra, A. (2016). E-goverment dengan memanfaatkan teknologi informasi. *POLITIK*, 12(1), 1769.