



## **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK KERJA DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG IMPLIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. METROGRAFI KENDARI**

Sardiman<sup>1</sup>, Rahmat Madjid<sup>2</sup>, Ruslan<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari, Jl. Bunga Kamboja, Kendari, Sulawesi Tenggara, 93111, Indonesia  
Email: [metrographial1@gmail.com](mailto:metrographial1@gmail.com)

---

### **Article History**

Received: 23-12-2024

Revision: 12-01-2025

Accepted: 21-01-2025

Published: 27-01-2025

**Abstract.** This study aims to test and analyze whether individual characteristics, job characteristics, organizational characteristics affect employee performance through job satisfaction at PT. Metro Graphia Kendari. And which of these characteristics has the most dominant influence. To answer the problem, an empirical research model was developed using 5 research variables, individual characteristics, job characteristics, organizational characteristics, job satisfaction and employee performance. Then 10 research hypotheses were formulated. This quantitative research used primary data obtained directly from 30 respondents through the distribution of questionnaires to employees of PT. Metro Graphia Kendari, and uses SEM-PLS analysis techniques in its data processing. This study confirmed with the results that only individual characteristics, organizational characteristics and job satisfaction had a significant effect on employee performance, different results were shown by job characteristics that did not have a significant effect on employee performance. Meanwhile, job satisfaction that is tested as an intermediary plays a significant mediating role only on the influence of individual characteristics on employee performance

**Keywords:** Characteristics of Individual, Organization, Job, Organization, Job Satisfaction, Employee Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Metro Graphia Kendari. Dan manakah diantara karakteristik – karakteristik tersebut yang memberi pengaruh paling dominan. Untuk menjawab permasalahan, dikembangkan model penelitian empiris dengan menggunakan 5 variabel penelitian, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Lalu dirumuskan 10 hipotesis penelitian. Penelitian kuantitatif ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari 30 responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Metro Graphia kendari, dan menggunakan Teknik analisis SEM-PLS dalam pengolahan datanya. Penelitian ini terkonfirmasi dengan hasil bahwa hanya karakteristik individu, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil berbeda ditunjukkan oleh karakteristik pekerjaan yang tidak memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja yang diuji sebagai perantara, berperan memediasi signifikan hanya pada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Karakteristik Individu, Organisasi, Pekerjaan, Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

---

**How to Cite:** Sardiman., Madjid, R., & Ruslan. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Kerja dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Implikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Metrografi Kendari. *ECONOMETRICS: Journal of Sustainable Economics and Management*, 1 (1), 07-24.

---

## **PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi seorang individu, setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya sendiri (Akadjaja et al., 2022). Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu juga sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, perusahaan dan industri. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha meningkatkan kebahagiaan hidup mereka. Bagi perusahaan, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan untuk pengembangan usaha dan pekerja serta pencapaian tujuan usaha (Adnan, 2022). Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya

Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang dalam situasi kerja. Minat merupakan sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Upaya mendorong berkembangnya suatu organisasi dan untuk meningkatkan kualitas organisasi, maka harus ada pengelolaan sumber daya manusia yang baik (Ardiana et al., 2010). Tanpa peran sumber daya manusia, organisasi tidak akan dapat melaksanakan kegiatannya untuk pencapaian tujuan organisasi. Tentunya tujuan akan mudah dicapai apabila didorong dengan peningkatan potensi sumber daya manusia. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah karakteristik individu.

Peningkatan sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Selain karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan. Karakteristik organisasi merupakan suatu kondisi dimana setiap organisasi atau lingkungan kerja mempunyai peraturan atau kebijakan, sistem pemberian hadiah dan misi lainnya yang berpengaruh pada setiap karyawan (Anora et al., 2020; Asih, 2021). Sehingga dapat dikatakan bahwa karakteristik organisasi sangat baik digunakan sebagai peramal kepuasan kerja karyawan. Oleh karenanya, karakteristik organisasi penting dipertimbangkan dalam menetapkan kebijakan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Karakteristik organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik organisasi diantaranya keteraturan yang diwujudkan dalam hierarki pekerjaan, tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab dan sistem penggajian. Setiap organisasi mengharapkan hasil kerja karyawan yang maksimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya (Rahman et al., 2020). Untuk mencapai hal tersebut, maka diperlukan usaha-usaha yang harus dilakukan oleh karyawan demi tujuan organisasi yang hendak dicapai. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia dan kemampuan tersebut diwujudkan dalam bentuk kinerja karyawan (Fajriyani et al., 2023). Dalam penelitian yang pernah dilakukan oleh (Ratnasari et al., 2020) disebutkan bahwa setiap organisasi mempunyai ciri tersendiri dalam karakteristik organisasi, dalam hal ini dibagi menjadi 3 variabel yaitu sumber daya, iklim organisasi dan struktur organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya personalia dalam mengelola karyawan serta sumber daya keuangan sebagai tolok ukur kemampuan organisasi. Iklim organisasi berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang menunjang seperti rekan kerja, atasan, bawahan serta kesempatan yang diberikan organisasi dalam mengembangkan diri. Sementara struktur organisasi berkaitan dengan pembagian kerja yaitu kesesuaian bakat dan minat karyawan dengan pekerjaan yang ditangani, tingkat kebosanan dalam pekerjaan, kecocokan dalam pengelompokan pekerjaan, tingkat konflik antar bagian, keterkaitan antar bagian, jenjang/tingkatan kewenangan, koordinasi dalam unit kerja, tingkat perbedaan dan integritas karyawan.

Demikian halnya penelitian yang dilakukan oleh (Asih, 2021; Astutik & Priantono, 2020) membahas tentang pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Kuala Kapuas. Penelitian tersebut berhasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik individu terhadap kepuasan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Kuala Kapuas, terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Kuala Kapuas, dan terdapat pengaruh signifikan secara simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Kuala Kapuas

Sementara Penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyaningrum, 2020) bertentangan dengan hasil penelitian diatas. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa karakteristik organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Pariwisata Ekonomi Kreatif Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pesisir Selatan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Bogar, 2020; Desyinta et al., 2019; Rahman et al., 2020)), mengambil studi pada karyawan

Rumah Sakit Umum Daerah Karel Salditubun Langgur, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Berkenaan dengan kinerja, banyak penelitian yang telah dilaksanakan tentang hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh (Adam & Efni, 2021) menghasilkan kesimpulan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara karakteristik Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang berbeda ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Bogar, 2020) mengambil studi pada kantor wilayah departemen agama Provinsi Jawa Tengah dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ariska, 2019; Hermayanti et al., 2022; Ratnasari et al., 2020) *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*, menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara tidak langsung antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Abubakar et al., 2020). Maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Astutik & Priantono, 2020). Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan. Berdasarkan hasil-hasil penelitian empiris di atas, kita menemukan ada kesenjangan (perbedaan) antara satu peneliti dengan peneliti lainnya. Secara teoritis, seharusnya semakin banyak karyawan atau karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan jangka panjang dalam persaingan global. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, perusahaan harus mampu memperhatikan karakteristik-karakteristik seperti karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi, karena hal ini akan berdampak dan berpengaruh pada kepuasan dan kinerja karyawan. Lebih lanjut, perusahaan yang dapat bertahan ditengah arus globalisasi yang semakin pesat perubahan dan pertumbuhannya, akan

memiliki peran strategis secara ekonomi dalam upaya memberikan kontribusi dalam pemenuhan berbagai kebutuhan manusia dari waktu ke waktu.

PT. Metro Graphia Kendari merupakan Badan Usaha yang berada di Kota Kendari dan tergabung dalam Asosiasi Percetakan dan Advertising Sulawesi Tenggara (A2PS). Badan usaha ini bergerak pada sektor industri ekonomi kreatif digital printing dan advertising. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2015 ini, fokus pada upaya menyediakan layanan jasa pada semua segmen percetakan dan periklanan untuk kebutuhan masyarakat, organisasi swasta, Koorporasi swasta, dan Pemerintah. Perusahaan ini dibuat untuk menjawab kebutuhan yang dikemukakan diatas, umumnya di wilayah Sulawesi Tenggara dan lebih khusus di Kota Kendari. Karena itu, melihat tantangan, potensi dan ruang-ruang perkembangan bisnis yang ada saat ini, PT. Metro Graphia Kendari harus terus berbenah dan meningkatkan daya saing dan daya dorong agar terus tumbuh dan berkompetisi. Perusahaan perlu meningkatkan kapasitas SDM yang dimiliki. Peningkatan kapasitas tersebut hanya dapat dilakukan apabila faktor SDM menjadikan manusia (karyawan) yang senantiasa belajar, baik melalui: buku, media belajar, para ahli, maupun rekan kerja maupun dalam aktifitas sehari-hari.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data. Penelitian kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dan mengukur hubungan antara variabel-variabel penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif dan explanatory research. Pendekatan explanatory research digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Ansori, 2020). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dan explanatory research. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel-variabel penelitian. Sedangkan explanatory research digunakan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang pengaruh karakteristik individu, pekerjaan, dan organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Gebang et al., 2022).

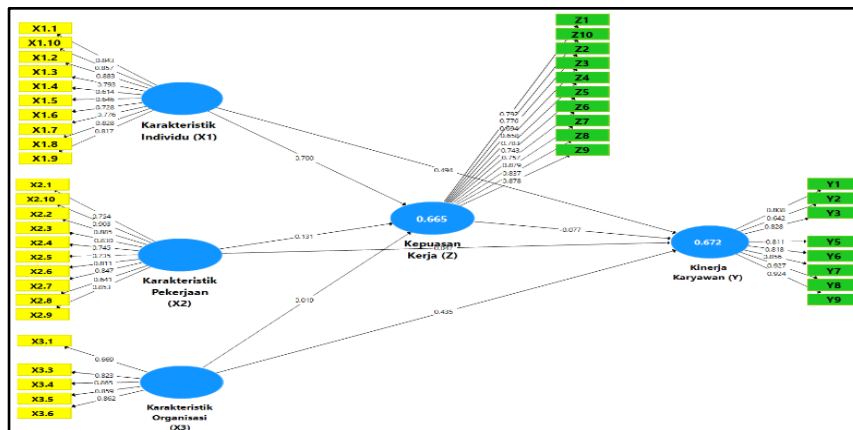
Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari karyawan PT. Metro Graphia Kendari melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan arsip resmi perusahaan serta tinjauan literatur dari jurnal-jurnal ilmiah yang relevan dengan topik

penelitian(Tandi et al., 2020). Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara offline kepada 30 karyawan PT. Metro Graphia Kendari, yang merupakan populasi penelitian ini.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Metro Graphia Kendari, sebuah perusahaan UKM yang bergerak dalam industri ekonomi kreatif percetakan dan jasa periklanan atau dikenal sebagai industri digital printing dan advertising. Lokasi ini dipilih karena perusahaan ini memiliki karakteristik yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu karakteristik individu, pekerjaan, dan organisasi serta kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, PT. Metro Graphia Kendari merupakan perusahaan yang tergabung dalam Asosiasi Advertising Percetakan Sulawesi Tenggara (A2PS), yang berlokasi di Jalan Martandu, Anduonohu, Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode SEM-PLS. Teknik analisis ini dipilih karena mampu menguji hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti serta mampu mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Analisis data dilakukan dalam dua tahap, yaitu analisis model pengukuran (outer model) dan analisis model struktural (inner model) (Putra & Fitri, 2020). Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan software SmartPLS versi 3.0

## HASIL

### Uji Model Pengukuran/Uji Measurement Model (Outer Model)



Gambar 1. Diagram hasil olah data SEM PLS

Tabel 1. Nilai akar AVE (Fornell-larcker Criterion)

	Karakteristik Individu (X1)	Karakteristik Pekerjaan (X2)	Karakteristik Organisasi (X3)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Karakteristik Individu (X1)	0.783				
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0.633	0.819			
Karakteristik Organisasi (X3)	0.747	0.685	0.804		
Kepuasan Kerja (Z)	0.681	0.552	0.667	0.783	
Kinerja Karyawan (Y)	0.742	0.737	0.663	0.594	0.831

## Uji Reliabilitas Instrumen

**Tabel 2.** Nilai Cronbach alpha, Rho A, dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Karakteristik Individu (X1)	0.928	0.939	0.940
Karakteristik Organisasi (X3)	0.875	0.890	0.910
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0.938	0.945	0.948
Kepuasan Kerja (Z)	0.929	0.938	0.940
Kinerja Karyawan (Y)	0.935	0.948	0.946

## Analisa Model Struktural (Inner Model)

### Evaluasi Nilai $R^2$ (R Square) dan R Square Adjusted

Langkah selanjutnya adalah mengevaluasi  $R^2$  dan R Square Adjusted, analisisnya sama halnya  $R^2$  dalam regresi linear, yakni digunakan menilai seberapa besar variabel endogen (terikat) dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (bebas). Chin (1998) menjelaskan kriteria batasan (cut off) nilai  $R^2$  ini dalam tiga klasifikasi yaitu 0,67 sebagai substantial (kuat/tinggi); 0,33 sebagai moderat (sedang) dan 0,19 sebagai lemah. Perubahan nilai  $R^2$  digunakan untuk melihat apakah pengukuran variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif. Nilai koefisien determinasi (R Square) diharapkan antara 0 dan 1.

**Tabel 3.** Nilai  $R^2$  dan R Square Adjusted

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.665	0.626
Kinerja Karyawan (Y)	0.672	0.620

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,665. Ini berarti Variabel konstruk Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel konstruk Kinerja karyawan, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi sebesar 0,665 atau 66,50% sedangkan sisanya 33,50% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Sedangkan nilai R Square Adjusted sebesar 0,626 dapat pula dijelaskan bahwa semua konstruk Exogen (Karakteristik Individu X1, Karakteristik Pekerjaan X2, dan Karakteristik Organisasi X3) secara simultan (serentak) mempengaruhi kepuasan kerja (Z) sebesar 0,626 atau 62,6%. Oleh karena R Square Adjusted berada dalam inetrval 0,33 - 0,67 (chin, 1998) maka pengaruh semua konstruk eksogen X1, X2 dan X3 terhadap Y termasuk kategori moderat/sedang.

Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,672 dan R Square Adjusted sebesar 0,620. Artinya variabel konstruk Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebesar 0,672 atau 67,20% oleh variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 32,80% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Dan semua variabel Exogen (X1, X2, X3 dan Y) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan (Z) sebesar 0,620 atau 62% dengan klasifikasi pengaruhnya dikategorikan sedang (moderat).

### Evaluasi Nilai $F^2$ (F Square)/Effect Size

Selain menilai apakah ada atau tidak hubungan yang signifikan antar variabel, seorang peneliti hendaknya juga menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan *Effect Size* atau f-square (Wong, 2013). Kriteria *cut off* nya adalah jika nilai f square 0,02 tergolong kecil/buruk; 0,15 sebagai sedang; dan nilai 0,35 sebagai besar/baik. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek (Sarstedt dkk., 2017).  $F_{\text{Square}}$  atau *effect size* ( $F^2$ ) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (variabel eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (variabel endogen). *Capture* olah data SEM-PLS tahap 2 mengenai angka-angka hasil uji  $F^2$  dapat dilihat pada gambar berikut.

**Tabel 4.** Nilai F-Square

	Karakteristik Individu (X1)	Karakteristik Pekerjaan (X2)	Karakteristik Organisasi (X3)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Karakteristik Individu (X1)				0.606	0.192
Karakteristik Pekerjaan (X2)				0.001	0.287
Karakteristik Organisasi (X3)				0.019	0.002
Kepuasan Kerja (Z)					0.006
Kinerja Karyawan (Y)					

Melihat nilai-nilai F square dapat disimpulkan bahwa:

- Pengaruh variabel eksogen karakteristik individu (X1) terhadap Variabel endogen kepuasan kerja (Z), memberi effect size sangat besar sebesar 0,606. Sedangkan terhadap kinerja karyawan (Y) memberi effect size dengan kategori sedang yakni sebesar 0,192.
- Pengaruh variabel eksogen karakteristik pekerjaan (X2) memberi effect size yang kecil, terhadap variabel endogen kepuasan kerja (Z), yakni hanya sebesar 0,019 sedangkan terhadap kinerja karyawan (Y) hampir dikatakan tidak memberi dampak yang berarti, karena nilainya sangat kecil yakni 0,002 saja.
- Pengaruh variabel eksogen karakteristik organisasi (X3) terhadap Variabel endogen kepuasan kerja (Z) tidak memiliki pengaruh yang berarti bahkan cenderung diabaikan karena memiliki nilai effect size yang cukup kecil yakni hanya sebesar 0,001. Namun

terhadap kinerja karyawan (Y) mampu memberi pengaruh yang lebih baik (moderat/sedang) karena memiliki nilai effect size sebesar 0,287.

- Variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), memberi pengaruh sangat kecil dalam model karena memiliki nilai effect size hanya sebesar 0,002.

## Pengujian Hipotesis

**Tabel 5.** Hasil pengujian hipotesis *direct effect*

Rumusan Hipotesis (direct effect)	Original sampel	T Statistik ( O/STDEV  )	P value	Kesimpulan
X1 terhadap Y	0,517	8,858	0,000	Hipotesis diterima
X1 terhadap Z	0,699	15,428	0,000	Hipotesis diterima
X2 terhadap Y	0,071	1,204	0,229	Hipotesis ditolak
X2 terhadap Z	0,129	2,172	0,030	Hipotesis diterima
X3 terhadap Y	0,407	6,658	0,000	Hipotesis diterima
X3 terhadap Z	0,024	0,715	0,475	Hipotesis ditolak
Z terhadap Y	-0,067	1,985	0,048	Hipotesis diterima

## Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*) Melalui *Mediasi Intervening*

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantara/dimediasi oleh suatu variabel *intervening* (variabel mediator). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel mediatornya adalah kepuasan kerja (Z).

**Tabel 6.** Nilai *special indirect effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Karakteristik Individu X1 -> Kepuasan Kerja Z -> Kinerja Karyawan Y	-0.047	-0.046	0.024	1.982	0.048
Karakteristik Organisasi X3 -> Kepuasan Kerja Z -> Kinerja Karyawan Y	-0.002	-0.002	0.003	0.627	0.531
Karakteristik Pekerjaan X2 -> Kepuasan Kerja Z -> Kinerja Karyawan Y	-0.009	-0.008	0.006	1.448	0.148

**Tabel 7.** Hasil pengujian hipotesis *indirect effect*

Rumusan Hipotesis (Direct Effect)	Original sampel	T Statistik ( O/STDEV  )	P value	Kesimpulan
X1 terhadap Y, melalui Z	-0,047	1,982	0,048	Hipotesis Mediasi Diterima
X2 terhadap Y, melalui Z	-0,002	0,627	0,531	Hipotesis Mediasi Ditolak
X3 terhadap Y, melalui Z	-0,009	1,448	0,148	Hipotesis Mediasi Ditolak

## **DISKUSI**

### **Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Metro Graphia Kendari. Analisis SEM-PLS mengungkapkan bahwa karakteristik individu seperti sikap, minat, dan kemampuan karyawan memiliki dampak positif yang kuat terhadap kinerja mereka. Grafik di bawah ini menunjukkan skor pengaruh karakteristik individu yang mencapai 0,70, menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki karakteristik individu yang baik cenderung bekerja dengan lebih efisien dan produktif, meningkatkan keseluruhan kinerja perusahaan (Hermayanti et al., 2022).

### **Pengaruh Karakteristik terhadap Kinerja Karyawan**

Karakteristik individu berperan sebagai motor penggerak utama dalam organisasi, memberikan dorongan internal yang kuat bagi karyawan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Stoner (2018), yang menyatakan bahwa karakteristik individu seperti minat, sikap, dan kemampuan mempengaruhi kinerja secara signifikan. Selain itu, penelitian sebelumnya oleh Sella Selvia Ananda & Bambang Swasto Sunuharyo (2018) juga mendukung hasil ini, menunjukkan bahwa karakteristik individu yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

### **Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian ini juga menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Grafik di bawah ini menunjukkan skor pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja yang mencapai 0,75, menegaskan bahwa individu dengan sikap, minat, dan kemampuan yang baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka, yang berkontribusi pada suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif (Prasetyaningrum, 2020).

### **Pengaruh Karakteristik terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Arief Subyantoro (2017), yang menyatakan bahwa perbedaan individu dalam hal kemampuan, nilai, sikap, dan minat dapat meningkatkan

kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya oleh Arief Subyantoro (2009) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa karakteristik individu yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja.

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Metro Graphia Kendari. Skor pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan hanya mencapai 0,50, yang menunjukkan bahwa meskipun pekerjaan dirancang dengan baik, hal ini tidak selalu meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini mungkin disebabkan oleh ketidaksesuaian antara tugas pekerjaan dan kemampuan karyawan, atau kurangnya pemahaman terhadap spesifikasi pekerjaan. Ketidaksesuaian ini dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan atau tidak mampu memenuhi harapan perusahaan, yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Evaluasi terhadap proses rekrutmen dan pelatihan karyawan perlu dilakukan untuk memastikan bahwa tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan. Hal ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh As'ad (2018), yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan meliputi tanggung jawab, variasi tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri (Adha et al., 2019).

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian ini menemukan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Skor pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja mencapai 0,60, menunjukkan bahwa pekerjaan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan yang memahami detail pekerjaan mereka dan merasa mampu melaksanakan serta menyelesaikan tugas dengan baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan. Kepuasan ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Stoner (2018), yang menyatakan bahwa pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Ice Kemala M (2019) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Apridani et al., 2021).

### **Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Metro Graphia Kendari. Skor pengaruh karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan mencapai 0,65, menunjukkan bahwa kebijakan organisasi yang baik, iklim organisasi yang kondusif, dan tata kelola yang terstruktur dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam organisasi yang baik akan merasa lebih tenang dan nyaman, yang berdampak positif pada produktivitas mereka.

Organisasi yang memiliki sistem tata nilai yang baik akan menciptakan persepsi positif pada karyawan bahwa bekerja di perusahaan tersebut memberi rasa aman dan nyaman. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rahman (2020), yang menyatakan bahwa karakteristik organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung prestasi karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Dayat Ikhsan Hajati, Dwi Wahyu A, dan Hj. Nurul Wahyuni (2018) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa karakteristik organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian ini menemukan bahwa karakteristik organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Skor pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja hanya mencapai 0,45, menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah menciptakan kondisi organisasi yang ideal, hal ini tidak selalu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketidaksesuaian antara fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan fasilitas tersebut mungkin menjadi penyebab utama. Perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pemahaman yang cukup untuk menggunakan fasilitas dan peralatan yang disediakan. Evaluasi terhadap sistem rekrutmen dan pelatihan karyawan perlu dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan fasilitas yang disediakan. Hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh Kemala (2019), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara karakteristik organisasi dan kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Metro Graphia Kendari, namun dengan arah negatif. Skor pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja. Temuan ini

mungkin disebabkan oleh proses rekrutmen yang tidak mempertimbangkan pengalaman dan keterampilan karyawan, sehingga karyawan yang puas dengan pekerjaannya mungkin tidak memiliki kinerja yang tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu merubah proses rekrutmen karyawan baru dengan mempertimbangkan pengalaman dan keterampilan yang sesuai dengan standar industri. Evaluasi terhadap proses rekrutmen dan pelatihan karyawan perlu dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki keterampilan yang memadai untuk meningkatkan kinerja mereka. Hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dan teori yang umumnya menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Parta & Mahayasa, 2021).

### **Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Kepuasan Kerja**

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan hasil kerjanya. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara karakteristik individu dan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Ratnasari et al., 2020), yang menyatakan bahwa karakter individu yang kompeten akan menunjang kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh (Pratama & Pasaribu, 2020). juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Ini menunjukkan bahwa meskipun karakteristik pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, hal ini tidak selalu diterjemahkan ke dalam peningkatan kinerja karyawan. Ketidaksesuaian antara tugas pekerjaan dan kemampuan karyawan mungkin menjadi penyebab utama. Perusahaan perlu menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan karyawan untuk memastikan bahwa tugas pekerjaan tidak terlalu berat dan dapat diselesaikan dengan baik. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Sinambela & Lestari, 2022)., yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh juga

mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Ini mengindikasikan bahwa meskipun perusahaan memiliki kebijakan dan fasilitas yang baik, jika karyawan tidak memiliki keterampilan yang memadai, kinerja mereka tidak akan meningkat secara signifikan. Skor pengaruh karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja sangat kecil, menunjukkan bahwa faktor lain mungkin lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Hal ini disebabkan oleh ketidakseimbangan antara persiapan organisasi dan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan fasilitas dan kebijakan yang ada. Evaluasi terhadap proses rekrutmen dan pelatihan perlu dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang sesuai. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Adhan & Prayogi, 2021), yang menyatakan bahwa karakteristik organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung prestasi karyawan, tetapi efektivitasnya tergantung pada kemampuan individu. Penelitian sebelumnya oleh Sihombing et al. (2018) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa karakteristik organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja.

Temuan yang tidak terduga dalam penelitian ini adalah pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bertentangan dengan teori dan penelitian sebelumnya yang umumnya menunjukkan hubungan positif. Penyebabnya mungkin terletak pada proses rekrutmen yang tidak mempertimbangkan pengalaman dan keterampilan yang cukup, sehingga karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka mungkin tidak memiliki kinerja yang tinggi. Penelitian ini mengindikasikan perlunya perubahan dalam kebijakan rekrutmen dan pelatihan untuk memastikan karyawan yang direkrut memiliki keterampilan yang memadai untuk meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen PT. Metro Graphia Kendari untuk mengevaluasi kembali strategi mereka dalam mengelola sumber daya manusia

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan karakteristik individu seperti sikap, minat, dan kemampuan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Sebaliknya, karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang baik lebih berdampak pada persepsi kepuasan daripada kinerja langsung. Karakteristik organisasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa kebijakan, iklim, dan struktur organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja tetapi belum tentu meningkatkan kepuasan kerja jika tidak diimbangi dengan peningkatan kemampuan dan minat karyawan. Kepuasan kerja ternyata berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja, mengindikasikan adanya masalah dalam proses rekrutmen yang tidak mempertimbangkan pengalaman dan keterampilan karyawan secara memadai. Penelitian ini menunjukkan bahwa mediasi kepuasan kerja tidak signifikan dalam hubungan antara karakteristik pekerjaan dan organisasi terhadap kinerja karyawan, tetapi signifikan dalam hubungan antara karakteristik individu dan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi penting bagi teori dan praktik di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri kreatif di sektor percetakan digital dan advertising. Pengembangan karakteristik individu karyawan dan peningkatan keterampilan serta pelatihan menjadi prioritas utama untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan dalam proses rekrutmen untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki keterampilan dan pengalaman yang memadai. Penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya kebijakan organisasi yang mendukung, namun juga menekankan perlunya penyesuaian antara fasilitas organisasi dan kemampuan karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa batasan, antara lain jumlah sampel yang terbatas pada satu perusahaan, yang mungkin membatasi generalisasi temuan. Selain itu, penelitian ini tidak mempertimbangkan variabel eksternal lainnya yang mungkin mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian masa depan disarankan untuk memperluas cakupan dengan melibatkan lebih banyak perusahaan dan industri yang berbeda serta mempertimbangkan variabel eksternal lain yang relevan. Hal ini akan memberikan pemahaman

yang lebih komprehensif dan mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan di berbagai konteks industri

## REFERENSI

- Abbas, B., & Nur, M. (2023). Analisis Peningkatan Produktivitas Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Poma Jurnal: Publish Of Management*, 1(1), 208–220.
- Abdelwahed, N. A. A., & Dohan, M. A. A. (2023). Developing Employee Productivity and Performance through Work Engagement and Organizational Factors in an Educational Society. *Societies*, 13(3). Scopus. <https://doi.org/10.3390/soc13030065>
- Abubakar, A., Wibowo, A., & ... (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Huntsman Indonesia. *Assets: Jurnal ...*, Query date: 2024-01-19 01:38:59. <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/assets/article/view/18595>
- Adam, A., & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kiat*, Query date: 2024-05-07 06:39:24. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/7407>
- Adha, R., Qomariah, N., & ... (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian ...*, Query date: 2024-06-18 02:44:16. [http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/view/2109](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109)
- Adhan, M., & Prayogi, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi ...*, Query date: 2024-01-19 08:26:28. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/321>
- Adnan, A. (2022). Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Setdakab Kabupaten Aceh Utara. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, Query date: 2024-01-15 08:04:33. <https://journal.unimal.ac.id/emabis/article/view/867>
- Ahmad, M. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan ...*, Query date: 2024-06-18 02:43:25. <https://scholar.archive.org/work/dyfbgmq4zvvhvbeqovnx4ydu/access/wayback/http://ejournal.kopertis10.or.id/index.php/benefita/article/download/3944/1464>
- AISY, R. (2022). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT “X”. repository.unj.ac.id. <http://repository.unj.ac.id/id/eprint/37542>
- Akadjaja, R., Prihatini, D., & Suroso, I. (2022). Dampak Pengembangan Karir Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Jember. ... *Sains Manajemen Dan ...*, Query date: 2024-01-15 08:04:33. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/9339>
- Amavisca, A., & Sukarno, G. (2023). Analisis Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dreams Tour & Travel. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, Query date: 2024-01-15 08:04:33. <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/877>
- Anggara, W., & Yadnyana, I. (2019). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, Query date: 2024-01-19 08:26:28.

- Anora, A., Marbawi, M., & Mariyudi, M. (2020). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Komitmen Organisasi. *J-MIND (Jurnal Manajemen ...)*, Query date: 2024-06-18 02:43:02. <https://ojs.unimal.ac.id/jmi/article/view/3371>
- Ansori, M. (2020). *Metode penelitian kuantitatif Edisi 2*. books.google.com. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=rKbJDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=metode+kualitatif&ots=jMSWtS-IzC&sig=1sBMxzv4uCC6mfngUln4VoCiGpY>
- Apridani, A., Mantikei, B., & ... (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and ...*, Query date: 2024-01-19 08:26:28. <http://ejournal.upr.ac.id/index.php/jem/article/view/2664>
- Apriliana, S., & Nawangsari, E. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *FORUM EKONOMI: Jurnal ...*, Query date: 2024-03-14 01:49:06. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI/article/view/10155>
- Ardiana, I., Brahmayanti, I., & Subaedi, S. (2010). Kompetensi SDM UKM dan pengaruhnya terhadap kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan ...*, Query date: 2024-03-14 01:46:02. <http://ced.petra.ac.id/index.php/man/article/view/17988>
- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja bagi Karyawan melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah ...*, Query date: 2024-06-18 02:43:49. <http://ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/satyagraha/article/view/476>
- Ariska, P. B. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bank Indonesia Tegal*. Query date: 2024-01-15 08:04:33. <https://core.ac.uk/download/pdf/322773468.pdf>
- Asih, R. (2021). Pengaruh karakteristik individu dan kompensasi terhadap turnover intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, Query date: 2024-06-18 02:42:12. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2916644&val=25650&title=Pengaruh%20Karakteristik%20Individu%20dan%20Kompensasi%20terhadap%20Turnover%20Intention>
- Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan variabel moderator budaya kerja pada badan keswadayaan masyarakat .... *Jurnal Manajemen*, Query date: 2024-06-18 02:43:02. <http://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/JM/article/view/1296>
- Bogar, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Burnout, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intention to Leave (Studi pada Pegawai .... *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Query date: 2024-06-18 02:43:25. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1814>
- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations*, 42(1), 166–179. Scopus. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0079>
- Desyinta, D., Lie, D., Efendi, E., & Putri, D. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Samsat .... *Maker: Jurnal Manajemen*, Query date: 2024-06-18 02:42:12. <https://www.maker.ac.id/index.php/maker/article/view/103>
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M., & ... (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi ...*, Query date: 2024-03-14 02:02:03. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1631>

- Gebang, A., Prasetyo, B., Sylvia, D., Tambunan, H., & ... (2022). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif*. repository.bungabangsacirebon.ac.id/xmlui/handle/123456789/1271
- Hermayanti, H., Peny, T., Gorang, A., & ... (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana ...*, Query date: 2024-06-18 02:42:12. <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/3798>
- Karatepe, O. M., Uludag, O., Menevis, I., Hadzimehmedagic, L., & Baddar, L. (2006). The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction. *Tourism Management*, 27(4), 547–560.
- Lee, H.-W., & Rhee, D.-Y. (2022). Exploring the Factors of Employee Subjective Well-Being in the Midst of Health Threat: An Evidence from the U.S. Federal Government during the COVID-19. *Sustainability (Switzerland)*, 14(1). Scopus. <https://doi.org/10.3390/su14010408>
- Parta, I., & Mahayasa, I. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen ...*, Query date: 2024-01-19 08:26:28. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1147>
- Prasetyaningrum, D. (2020). Pengaruh komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial*, Query date: 2024-06-18 02:43:02. <https://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/view/1498>
- Pratama, P., & Pasaribu, S. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, Query date: 2024-01-15 08:04:33. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5043>
- Putra, R., & Fitri, H. (2020). Literature review: Model pengukuran kinerja dosen dan organizational citizenship behavior berdasarkan karakteristik individu, budaya kerja dan perilaku individu. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Query date: 2024-06-18 02:42:12. <http://repository.upiypk.ac.id/8066/>
- Ratnasari, S., Buulolo, M., & ... (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANOR: JURNAL ...*, Query date: 2024-06-18 02:42:12. <https://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/article/view/175>
- Sinambela, E., & Lestari, U. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan ...*, Query date: 2024-05-07 14:17:57. <https://journalstkipppgrisitubondo.ac.id/index.php/PKWU/article/view/330>
- Tandi, J., Melinda, B., Purwantari, A., & ... (2020). Analisis kualitatif dan kuantitatif metabolit sekunder ekstrak etanol buah okra (*Abelmoschus esculentus* L. Moench) dengan metode spektrofotometri UV-Vis. ... : *Jurnal Riset Kimia*, Query date: 2024-01-20 03:00:38. <https://bestjournal.untad.ac.id/index.php/kovalen/article/view/15044>
- Wang, B. S., Rodnyansky, S., Boarnet, M. G., & Comandon, A. (2024). Measuring the impact of COVID-19 policies on local commute traffic: Evidence from mobile data in Northern California. *Travel Behaviour and Society*, 34. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.tbs.2023.100660>