



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK
PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI**

**(Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Kecamatan Wera, Kabupaten Bima,
Provinsi NTB)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

DWI APRIWANTI

NPM. 21901081069



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MALANG

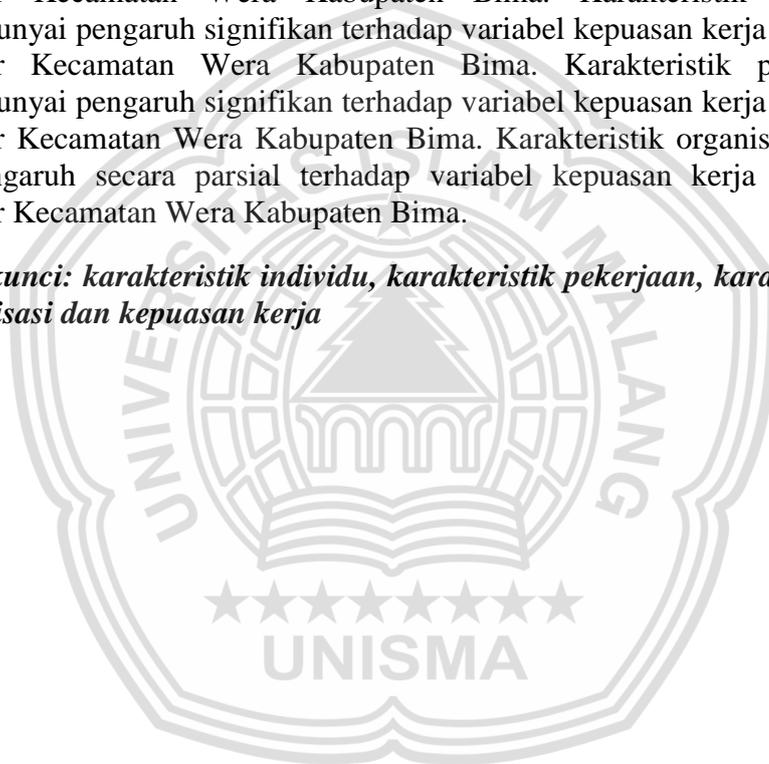
2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap variabel kepuasan kerja pegawai studi kasus pada Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima. Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima sebanyak 70 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini diketahui bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima. Karakteristik individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima. Karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima. Karakteristik organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima.

Kata kunci: karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja

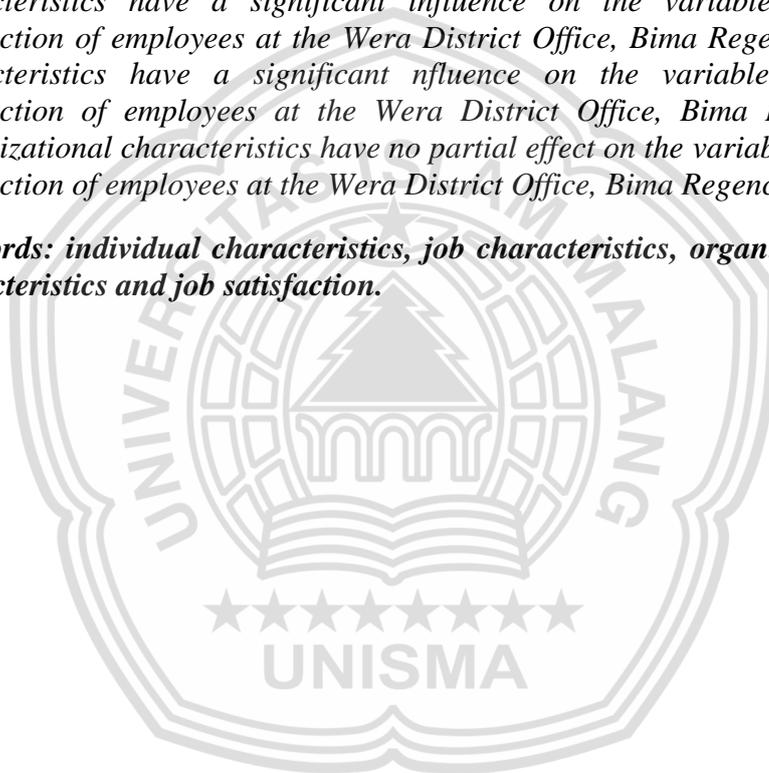


ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of individual characteristics, job characteristics and organizational characteristics on the employee job satisfaction variable in the case study at the Wera District Office, Bima Regency. The sample used was all employees of the Wera District Office, Bima Regency, as many 70 respondent. Data collection methods used in this study were questionnaires and interviews.

Based on the results of this study it is known that individual characteristics, job characteristics and organizational characteristics have a simultaneous influence on the variable of job satisfaction of employees at the Wera District Office, Bima Regency. Individual characteristics have a significant influence on the variable of job satisfaction of employees at the Wera District Office, Bima Regency. Job characteristics have a significant influence on the variable of job satisfaction of employees at the Wera District Office, Bima Regency. Organizational characteristics have no partial effect on the variable of job satisfaction of employees at the Wera District Office, Bima Regency.

Keywords: *individual characteristics, job characteristics, organizational characteristics and job satisfaction.*



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintahan merupakan instansi yang memberikan pelayanan jasa, pelayanan jasa yang diberikan pegawai akan sangat berpengaruh terhadap persepsi para tamu yang datang. Pemberian pelayanan yang prima akan membuat tamu yang datang memiliki kenyamanan yang baik dan memiliki persepsi yang baik pula terhadap pelayanan yang baik oleh karyawan disebuah instansi. Di dalam memberikan pelayanan yang baik dan mewujudkan visi dan misi didalam suatu organisasi sangat penting bagi karyawan untuk memiliki kepuasan kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai didalam bekerja.

Kecamatan ialah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota. Pembentukan kecamatan ditetapkan dengan peraturan daerah. Keberadaan Kecamatan kemudian diperkuat dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan sebagai dasar pedoman dalam pembentukan dan penyelenggaraan urusan Pemerintahan di Kecamatan, sehingga kedudukan dan kewenangan yang dijalankan oleh Camat dapat menjadi lebih jelas (Peraturan Pemerintah, 2008). Kecamatan merupakan perangkat daerah Kabupaten/Kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentudan dipimpin oleh seorang camat.

Sumber daya yang terpenting dalam suatu instansi pemerintahan atau organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas serta usaha mereka agar organisasi tetap eksistensi.

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang bermacam-macam antara yang satu dengan yang lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari ilmu manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai, 2008). Karyawan sebagai sumber daya manusia haruslah memiliki kualitas yang baik yang ditunjukkan oleh pengetahuan, keterampilan serta *skill* yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti di bulan Januari 2023 di kantor Kecamatan Wera, kepala humas Kantor Kecamatan Wera menunjukkan bahwa pelayanan jasa yang dilakukan oleh karyawan disana sangat baik dan bagus sehingga masyarakat merasa nyaman dan puas serta memiliki persepsi yang positif terhadap pelayanan tersebut. Pelayanan yang baik tercipta dari karyawan yang memiliki pengetahuan serta intelektual yang luas, disamping itu pula adanya pengaruh kedisiplinan dan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan memiliki rasa tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Wera dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain berperilaku, berinteraksi, melaksanakan tugas-tugas, rekan kerja, dan lingkungan kerja sehingga itu akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Karena Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2000:193-194).

Peraturan Bupati Bima Nomor 25 Tahun 2019 Kecamatan merupakan lembaga pemerintahan atau organisasi sebagai layanan publik harus bisa memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang menjadi objek

layanannya, karena itu tata kelola pemerintah bisa menerapkan konsep-konsep tata kelola yaitu konsep *Good Governance*. Konsep *Good Governance* (tata kelola pemerintah yang baik) merupakan konsep tata kelola pemerintahan yang harus dimiliki oleh organisasi modern saat ini terutama lembaga-lembaga pemerintahan. Kantor Kecamatan Wera menerapkan Konsep *Good Governance* karena menganut prinsip-prinsip organisasi modern yaitu pembagian tugas yang jelas, pendelegasian wewenang serta efisiensi dan efektivitas. Oleh karena itu pemerintah daerah dalam mengimplementasikan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik juga harus diiringi dengan penerapan prinsip *Good Governance*.

Good Governance merupakan praktek penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka memberikan layanan yang baik kepada masyarakat dimana saat ini hal tersebut sudah menjadi isu sentral dimana pada era globalisasi ini tuntutan akan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan layak ialah suatu keniscayaan seiring dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat. Tata pemerintahan yang merupakan suatu kondisi yang menjamin adanya proses kesejajaran, kesamaan, kohesi dan keseimbangan peran serta adanya saling mengontrol yang dilakukan oleh pemerintahan, rakyat atau masyarakat sipil dan usahawan yang berada di sektor swasta. Taschrereau dan Campos yang dikutip (Thoha, 2003:63).

Unsur yang paling dibutuhkan dalam dunia kerja ialah pembentukan karakteristik individu karena setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan serta kemampuan yang berbeda satu sama lain. Menurut Winardi dalam Sahputra & Zufrie (2018) karakteristik individu adalah ciri khas yang

menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, dan kemampuan untuk tetap tegar dalam menghadapi tugas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Menurut Januardi (2021) setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara yang satu dengan yang lain.

Variabel lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan. karakteristik pekerjaan karyawan dilihat dari desain pekerjaan karyawan yang dimana itu akan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan, oleh karena itu sangat mempengaruhi perasaan karyawan terhadap suatu pekerjaan. Menurut Putra & Goh (2022) karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai hal ini memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakter organisasi. Organisasi merupakan wadah untuk mengembangkan serta mengaktualisasikan diri, serta sebagai wadah untuk membuktikan *skill* yang pada akhirnya dapat menimbulkan kepuasan bagi dirinya. Menurut Suhartini (2022) mendefinisikan karakteristik organisasi ialah sebagai wadah dimana seluruh bagian-bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi tiap-tiap individu yang ada didalamnya terdapat kebijakan, budaya atau kultur kerja.

Kepuasan kerja pegawai di kantor Kecamatan Wera dipengaruhi oleh bagaimana pegawai berperilaku, berinteraksi, melaksanakan tugas-tugas, rekan kerja serta lingkungan kerja sehingga itu menjadi hal yang sangat

penting bagi efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, terutama di Kantor Kecamatan Wera yang memiliki pegawai yang bekerja sebagai pelayanan publik masyarakat. Adapun fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima, peneliti melihat dan mendapat informasi bahwa loyalitas Pegawai Kantor Kecamatan Wera sangat bagus dan tingkat kemajuan terhadap organisasi meningkat. Hal ini dibuktikan perilaku kerja Pegawai Kantor Kecamatan Wera dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat baik sehingga masyarakat merasa nyaman dan puas serta memiliki persepsi yang positif terhadap pelayanan tersebut. Peran Kantor Kecamatan Wera tidak terlepas dalam kegiatan-kegiatan khususnya dalam kebutuhan masyarakat umum dan kebutuhan lainnya. Pimpinan Camat Wera tidak lepas dalam mengontrol bawahannya agar lebih maju dari kecamatan lainnya. Untuk menjalankan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan fungsinya masing-masing para pegawai, sehingga proses kelancaran pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sukses dan memberikan keberhasilan sesuai dengan harapan atau pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hal-hal yang diuraikan tersebut, maka judul yang diambil dalam penelitian adalah **“Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Camat Wera Kabupaten Bima”**.

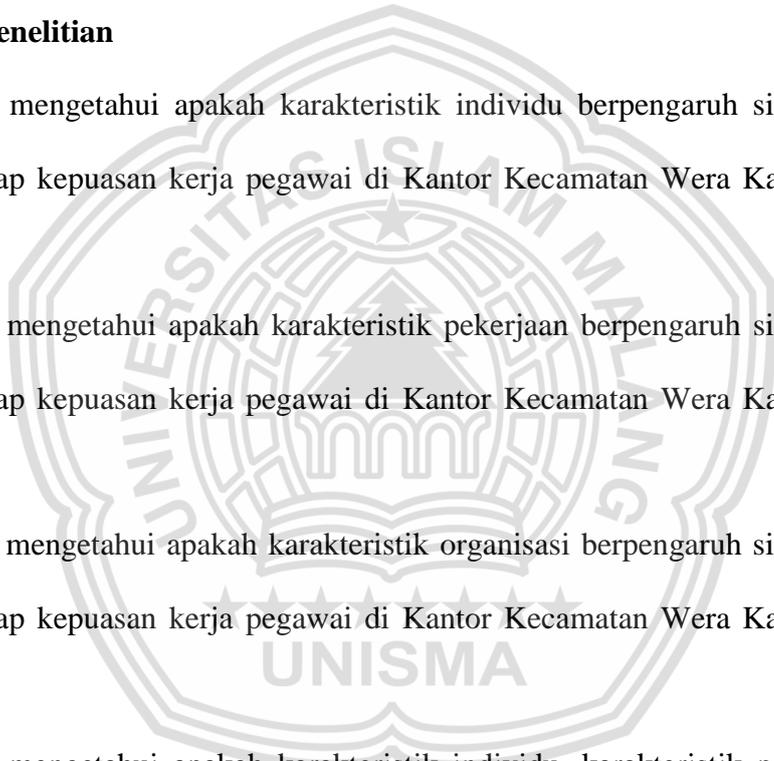
1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima?

2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima?
3. Apakah karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima?
4. Apakah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima.
2. Untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima.
3. Untuk mengetahui apakah karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima.
4. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima.



1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dapat dijadikan sebagai masukan yang berguna untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap organisasinya.
- b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis.
- c. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dan bahan bacaan untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam organisasi.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam bidang penelitian serta membandingkan antara pengetahuan yang diperoleh di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian ini mengenai pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh secara simultan antara Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima.
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara Karakteristik Individu terhadap Kepuasan kerja pada Pegawai kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima.
3. Terdapat pengaruh secara parsial antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima.
4. Terdapat tidak berpengaruh secara parsial antara Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima.

5.2 Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya dilakukan di Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima sehingga hasil penelitian ini hanya bisa digunakan pada Kantor

Kecamatan Wera Kabupaten Bima saja dan tidak bisa di gunakan pada instansi lain atau organisasi lain.

2. Variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi sehingga dalam penelitian ini tidak boleh menggunakan ataupun menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

5.3 Saran

1. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima sehingga penelitian ini hanya bisa digunakan pada Kantor Kecamatan Wera Kabupaten Bima diharapkan agar penelitian selanjutnya melakukan penelitian dengan topik yang sama pada instansi atau organisasi lain.
2. Dalam penelitian ini variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja hanya karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi sehingga disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit IPWI.
- Ardana, K. Mujiati, N.W. dan Sriathi, A. (2009). *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu.
- Bass, B. M., dan Riggio, R. E. (2005). *Transformational Leadership*. Routledge.
- Foster, B. (2001). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2012). *Organisasi dan Manajemen* (Edisi Ke E). Erlangga.
- Gibson, I. D. (2006). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga.
- Hajati, D. I., A. D. W., & Wahyun, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu , Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 1–10.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi ke 2). BPFEE.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Januardi, D. (2021). *Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi*. 9(2017), 253–263.
- Kadafi, M. (2020). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Mi, 5–24.
- Kamela, I. (2016). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Benefita*, 1(1), 24–32. <https://doi.org/10.22216/jbe.v1i1.902>
- Kurniawati, E. (2007). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik

Birokrasi Terhadap Perilaku Aparat Di Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur. *Skripsi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Lampung Bandar Lampung.*

- Kusuma, F. K. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai*. 16(3), 1–23.
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior* (Edisi Kese). Andi.
- Mahendra. (2020). *JURNAL STINDO PROFESIONAL Volume VI | Nomor 5 / September 2020 I S S N : 2443 – 0536*. VI(September), 140–156.
- Mathis L, R. dan, & Jackson, J. (2006). *No Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Moses, R. M. (2014). *TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (studi pada karyawan PT . Inti Bara Mandiri Tuban)*. 12(1), 1–10.
- Mowday, R. T., W., L., Dan, P., & Steers, R. M. (2009). *Employee Organization Linkages*. South Western Cengage Learning.
- Notoadmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah. (2008). *Peraturan Pemerintah (PP) tentang Kecamatan Nomor 19*.
- Prasetyo, A. (2008). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan. Nasabah BMT Kaffah Yogyakarta. *Skripsi FE*.
- Purnomo, R., & Lestari, S. (2010). *faktor Kpribadian*. 17(2), 144–161.
- Puspita, A., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3821>
- Putra, A., & Goh, T. S. (2022). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Ben Golan Berkarya Medan*. 3(October), 3048–3059.
- Rachmawati, K. V., Mulwaningsih, T., & Susilowati, T. (2019). Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Rahman, A. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. *Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume 1 N*.
- Rahman, F., Rachmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap

- Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 69–82.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Revika Aditama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (enam Belas). Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*. PT Intan Sejati.
- Sahputra, A., & Zufrie, Z. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Labuhan Bilik Labuhanbatu. *Informatika*, 6(2), 53–60. <https://doi.org/10.36987/informatika.v6i2.2016>
- Simamora, B. (2003). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. PT Gramedia Pustaka Umum.
- Singarimbun, M. (2006). *Metode Penelitian Survei*. LP3ES.
- Sofyandi dan, & Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional* (Edisi Pert). Graha Ilmu.
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), pp.11-19. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/17740>
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2022). dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(2), 678–685.

- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sukwiaty, D. (2009). *Pengertian Ilmu Ekonomi*. Rineka Cipta.
- Thoha, M. (2003). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasi*. Rajawali.
- Thoha, M. (2012). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya* (p. 35). PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu.
- Wardana, I., Rusidah, S., & Wahyuni, N. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi (Sumber Data Mandiri) Muara Teweh Kalimantan Tengah. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(2), 100–111.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada.
- Widanarni, D., Irwansyah, & Utomo, S. (2015). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 3(1), 35–41. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/1315/1133>
- Yudha, V. F., Syamsi, N., & Madina, S. (2018). Pengaruh Motivasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Putra Indah Perkasa Banjarbaru, Kal-Sel). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(3), 391–410. <https://doi.org/10.35972/jieb.v4i3.242>