

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA IMPLIKASINYA PADA KOMITMEN PEGAWAI (Studi Kasus pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pidie Jaya)

Ery Puspita^{1*}, Fauzi Fauzi², Mahyu Danil²

¹Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pidie Jaya - Aceh

²FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen, Aceh

*) email: erypita84@gmail.com ; fauziabubakar@uniki.ac.id

DOI: 10.55178/idm.v7i13.600

Article history

Received:
Maret 18, 2026

Revised:
Maret 23, 2026

Accepted:
Maret 27, 2026

Page:
78 - 90

Keywords:
*individual characteristics,
job characteristics,
job satisfaction,
employee commitment*

ABSTRACT: *This study examines employee job satisfaction, which impacts commitment based on individual and job characteristics. The study was conducted on employees of the Public Works Department of Pidie Jaya Regency, Aceh. The quantitative associative method was used, and the hypothesis was tested using path analysis as a statistical tool. The study found: (1) Individual and job characteristics, through job characteristics, have a direct and indirect effect on employee job satisfaction, amounting to 45.24% and 46.87%, respectively. (2) Individual and job characteristics simultaneously contribute to changes in employee job satisfaction by 54.8%. (3) Job satisfaction factors have a 63.7% effect on employee commitment. (4) There is a causal relationship between individual and job characteristics, with a fairly strong category (57.7%), which has direct and indirect implications for employee commitment, amounting to 28.49% and 30.67%, respectively. (5) Individual and job characteristics simultaneously have a positive impact of 78.1% on employee commitment at the Pidie Jaya Public Works Department.*

ABSTRAK: Penelitian mengkaji kepuasan kerja pegawai yang berimplikasi pada komitmen didasarkan pada karakteristik individu dan pekerjaan. Studi dilakukan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pidie Jaya - Aceh. Menerapkan metode asosiatif kuantitatif. Dan uji hipotesis dengan alat statistik yakni analisis jalur. Hasil studi ditemukan; (1) Faktor karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai, melalui variabel karakteristik pekerjaan, berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja, masing-masing sebesar 45,24%, dan 46,87%. (2) Secara simultan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan memberi kontribusi pada perubahan kepuasan kerja pegawai sebesar 54,8%. (3) Faktor kepuasan kerja berpengaruh sebesar 63,7% terhadap komitmen pegawai. (4) Terdapat hubungan kausal antar karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan dengan kategori cukup kuat (57,7%), yang berimplikasi langsung dan tidak langsung pada komitmen pegawai, masing-masing sebesar 28,49%, dan 30,67%. (5) Secara simultan karakteristik individu dan pekerjaan memberi dampak positif sebesar 78,1% pada komitmen pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pidie Jaya.

Pendahuluan (*Introduction*)

Pengelolaan akan sumber daya manusia modern bergeser ke arah *human capital* dan manajemen talenta, di mana kualitas pengetahuan dan keterampilan pegawai jauh lebih penting dari pada jumlahnya saja. Kemajuan sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan daya saing suatu bangsa di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat saat ini, yang diharapkan memiliki kualitas dan mampu mendorong inovasi, serta meningkatkan produktivitas.

Demikian pula harapan pemerintah daerah pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Pidie Jaya. Namun hasil survei awal, tampak belum sepenuhnya pegawai merasakan kepuasan kerja, dan rendahnya komitmen organisasi yang melekat pada sebagian pegawai. Pengakuan pegawai, hal ini terkait dengan masalah pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan monoton sehingga menyebabkan kejenuhan. Juga beban kerja yang banyak sehingga membuat pegawai menjadi kelelahan. Serta, bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memerlukan ketelitian yang tinggi.

Oleh karenanya, secara teoritis berhubungan dengan karakteristik individu pekerja dan karakteristik pekerjaan. Karena pekerjaan di lingkup dinas ini, memerlukan keahlian dan ketelitian tinggi. Kekeliruan sedikit saja dapat mengakibatkan hal yang fatal. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai perlu berkomunikasi satu sama lain. Karakteristik pekerjaan yang kurang baik dan karakteristik individu yang berbeda dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

Rasa kepuasan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya di organisasi. Sebagaimana dinyatakan Robbins dan Judge (2016), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik.

Unsur yang paling dibutuhkan dalam dunia kerja adalah pembentukan karakteristik individu, karena ini merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya (pegawai) merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola pikir yang bisa mempengaruhi perilakunya. Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Karakteristik individu meliputi kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Irawan (2018), menjelaskan dalam penelitiannya, karakteristik individu adalah minat, dan sikap yang membuat seseorang puas akan obyek atau ide-ide tertentu. Minat memiliki dampak positif dalam pencapaian kepuasan kerja. Oleh karenanya, karakteristik individu harus mendapatkan perhatian serius dari organisasi. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan pengembangan karir sehingga menciptakan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan, yang merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, berbagai macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Luthans (2015), menjelaskan karakteristik pekerjaan seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat pegawai lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan.

Dengan karakteristik individu yang cakap menguasai filosofi kerja, baik kerja individu dan tim, akan merasakan kepuasan bekerja bersama-sama di lingkungannya, akan berdampak pada kuatnya komitmen pegawai pada organisasi/instansi.

Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, kemungkinan sudah memiliki hubungan emosional dengan organisasi tersebut, memiliki *sense of belonging* antara para pegawai lainnya, lingkungan organisasi yang mendukung, serta gaji yang diterimanya dirasa adil dan sesuai dengan apa yang dia berikan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, penelitian ini mengkaji dan menganalisis secara empiris tentang karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai serta dampaknya (berimplikasi) pada komitmen pegawai.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). Karakteristik Individu

Untuk meningkatkan intensitas organisasi salah satunya yaitu dengan adanya karakteristik individu yang dimiliki pegawai maka suatu organisasi akan lebih diuntungkan dan berjalan dengan baik dan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu akan meningkatkan kepuasan individu tersebut dalam bekerja. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang

didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya.

Perbedaan individu dari sisi kemampuan (*ability*), nilai, sikap (*attitude*) dan minat (*interest*) yang merupakan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu akan meningkatkan kepuasan individu tersebut dalam bekerja. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya (Subyantoro, 2017).

Kepribadian sering digambarkan sebagai sifat kepercayaan diri, dominasi, otonomi, rasa hormat, kemampuan bersosialisasi, pertahanan, kemampuan beradaptasi (Kotler & Keller, 2008). Kepribadian sering diartikan sebagai karakteristik individual yang merupakan perpaduan dari sifat, temperamen, kemampuan umum dan bakat yang dalam perkembangannya dipengaruhi oleh interaksi individu dengan lingkungannya (Suryani, 2016).

Karakteristik Individu (Input): Meliputi minat, sikap, kemampuan, kepribadian, pendidikan, umur, dan pengalaman yang dibawa ke lingkungan kerja. Penelitian Totok Yuliarso dan Noermijati (2018) serta Mahayanti dan Sriathi (2017) menyimpulkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

b). Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah gambaran model yang menunjukkan suatu rancangan pekerjaan. Rancangan yang meliputi proses yang menentukan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode yang akan digunakan untuk menjalankan tugas ini, dan bagaimana pekerjaan yang dijalankan dapat berkaitan dengan pekerjaan lainnya yang ada di suatu organisasi sesuai keahlian masing-masing (Rivai, 2019). Sedangkan Robbins, (2018) menyatakan model karakteristik pekerjaan adalah cara bagaimana mengidentifikasi pekerjaan, bagaimana karakteristik pekerjaan dapat disatukan untuk menciptakan suatu pekerjaan yang berbeda, dengan hubungan karakteristik pekerjaan dengan motivasi, kinerja pegawai, kepuasan kerja. model karakteristik ini menimbulkan adanya motivasi internal akibat adanya pengalaman dan penghayatan psikologis pekerja sesudah menjalankan pekerjaannya.

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Sehingga Berry dan Houtson memyatakan (dalam Martinus, 2018) sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

Wijono (2018) menyebutkan ada lima aspek dalam karakteristik pekerjaan yaitu: Keragaman keterampilan (*Skill Variety*), Kejelasan tugas (*Task Identity*), Kepentingan tugas (*Taks Significance*), Otonomi (*Autonomy*), yaitu mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya, dan Umpan balik (*Feed Back*).

Hackman dan Oldham (Robbins, 2018) mendefinisikannya sebagai tingkatan dimana dalam menyelesaikan aktivitas-aktivitas kerja yang dituntut oleh suatu pekerjaan memberikan konsekuensi pada pekerja untuk mendapatkan informasi langsung dan jelas tentang efektivitas pelaksanaan kerjanya. Dinyatakan dalam model berikut;



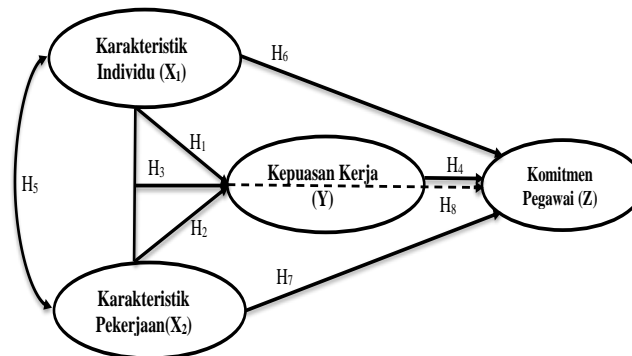
Gambar 1. Model Karakteristik Pekerjaan Hackman dan Oldham

Kusumaputri (2019) mengungkapkan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai, yaitu: Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*), Kesempatan para anggota (*employee*

oportunities), Karakteristik individu, Lingkungan kerja, Hubungan positif, Struktur organisasi, dan Gaya manajemen.

Penelitian Anora et al., (2019) dan wardana *et al.*, (2017) menemukan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen organisasi. Juga hasil Sriyanti et al., (2022) menyatakan efek karakteristik pekerjaan dapat untuk mengetahui komitmen organisasi

Kerangka penelitian ini menggambarkan hubungan faktor-faktor yang diteliti dan hubungan diantaranya yang membentuk model jalur dengan struktur berikut;



Metode Penelitian (*Methodology*)

a). Metode dan Obyek Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dan adanya dugaan hubungan kausal antar variabel independen yang mempengaruhi langsung dan tidak langsung pada variabel dependent sehingga diterapkan metode asosiatif (Marwan *et al.*, 2023). Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Dinas PU Kabupaten Pidie Jaya. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2026.

b). Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Pidie Jaya yang berjumlah 61 orang. Karena keterbatasan unit penelitian, semua Kepala SKPK dijadikan responden (sampel jenuh).

c). Variabel

Variabel penelitian terdiri atas tiga variabel eksogen dan satu variabel endogen yakni:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Konsep	Dimensi
Karakteristik Individu (X ₁)	Faktor individu adalah karakteristik konsumen yang muncul dari dalam diri konsumen. (Sumarwan, 2014)	Faktor individu
Karakteristik Pekerjaan (X ₂)	Karakteristik pekerjaan ialah gambaran model yang menunjukkan suatu rancangan pekerjaan. (Rivai, 2015)	Keragaman ketrampilan (<i>skill variety</i>) Jati diri dari tugas (<i>task identity</i>) Signifikansi tugas (<i>task significanc</i>) Otonomi (<i>autonomy</i>) Umpan balik (<i>feed back</i>)
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. (Kreitner dan Kinicki, 2014)	Pekerjaan itu sendiri Gaji Promosi Supervisi Rekan Kerja Kondisi Kerja

Komitmen Pegawai (Z)	Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang pegawai yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. (Robbins dan Judge, 2016)	Sikap Individu
----------------------	--	----------------

d). Analisis Data

Digunakan model *path analysis*, yakni teknik statistik untuk menguji hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel dalam penelitian asosiatif kuantitatif, khususnya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen terhadap dependen melalui variabel intervening. Analisis ini memodelkan diagram jalur berdasarkan persamaan struktural untuk memahami kompleksitas pengaruh antar variabel, dan mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung (Marwan *et al.* 2025).

Pengaruh langsung itu tercermin dalam koefisien jalur (*path coefficients*), yang sesungguhnya adalah koefisien regresi yang telah dibakukan (β), sedangkan hubungan tak langsung adalah koefisien jalur (p) yang satu dikalikan dengan koefisien jalur (p) lainnya (Hasan, 1994). Untuk dapat menguji model hubungan kausal yang telah diformulasikan berdasarkan pengetahuan dan teori, serta menguji hipotesis yang diajukan, diperlukan perangkat analisis statistik.

Dalam menerapkan model analisis ini, dipenuhi semua syarat, termasuk asumsi klasik model dan antar variabel eksogen terdapat kausalitas.

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

1) Hasil Penelitian

(a) Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Objek penelitian ini seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Pidie Jaya, sejumlah 60 orang pegawai. Dengan variasi jenis kelamin, umur dan Pendidikan terakhir, sebagai di dskripsikan dalam table berikut:

Tabel 2. Diskripsi Karakteristik Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase %
Jenis Kelamin	Laki - Laki	46	76,7
	Perempuan	14	23,3
Setatus Pernikahan	Belum Menikah	8	13,3
	Menikah	52	86,7
	Janda/ Duda	-	-
Umur	20-30 tahun	5	8,3
	31-40 tahun	14	23,3
	41-50 tahun	31	51,7
	> 50 tahun	10	16,7
Pendidikan Terakhir	SMA	10	16,7
	Diploma	12	20
	Sarjana (S1)	28	46,6
	Pascasarjana (S2)	10	16,7
	Doktor (S3)	-	-
	Jumlah Responden	60	100%

Kepada pegawai diberikan kuesioner, untuk dikumpulkan data, dan dilakukan uji validitas variabel dengan SPSS, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
Karakteristik Individu (X₁)					
1	Nilai-nilai personal Pegawai sejalan dengan nilai-nilai yang dianut oleh rekan kerja di tim Pegawai	0,639	0,300	0,000	Valid
2	Pegawai merasa mudah beradaptasi dengan budaya tim karena kesamaan kepribadian	0,465	0,300	0,000	Valid

3	Pegawai mampu mengenali perasaan Pegawai sendiri saat sedang tertekan di tempat kerja	0,580	0,300	0,000	Valid
4	Pegawai mampu tetap tenang meskipun menghadapi situasi kerja yang menegangkan (konflik, tenggat waktu)	0,571	0,300	0,000	Valid
5	Pegawai memiliki daya tahan fisik yang cukup untuk menyelesaikan target kerja harian	0,686	0,300	0,000	Valid
6	Pengalaman kerja Pegawai sebelumnya membantu meningkatkan performa saat ini	0,504	0,300	0,000	Valid
7	Pegawai merasa energi Pegawai terkuras setelah berinteraksi dengan banyak orang	0,723	0,300	0,000	Valid
8	Pegawai merasa lebih aman jika hubungan dengan rekan kerja sebatas profesional saja	0,591	0,300	0,000	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X₂)					
1	Pekerjaan Pegawai menuntut Pegawai untuk menggunakan berbagai keterampilan dan bakat yang berbeda-beda	0,696	0,300	0,000	Valid
2	Pekerjaan Pegawai membutuhkan kreativitas untuk menyelesaikan masalah yang ada	0,320	0,300	0,000	Valid
3	Pekerjaan Pegawai memungkinkan Pegawai untuk menyelesaikan tugas dari awal hingga akhir, bukan hanya mengerjakan sebagian kecil saja	0,427	0,300	0,000	Valid
4	Hasil dari pekerjaan Pegawai dapat terlihat secara nyata dan utuh di akhir tugas	0,433	0,300	0,000	Valid
5	Pekerjaan Pegawai sangat penting bagi keberhasilan tujuan instansi/ organisasi tempat Pegawai bekerja	0,390	0,300	0,000	Valid
6	Hasil kerja Pegawai memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat	0,679	0,300	0,000	Valid
7	Pegawai merasa bahwa pekerjaan Pegawai secara langsung membantu orang lain (baik rekan kerja maupun masyarakat umum)	0,404	0,300	0,000	Valid
8	Pekerjaan Pegawai memberikan keleluasaan yang cukup dalam menentukan cara atau metode yang digunakan untuk menyelesaikan tugas	0,347	0,300	0,000	Valid
9	Pegawai merasa memiliki kebebasan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan tanpa harus selalu menunggu instruksi atasan	0,745	0,300	0,000	Valid
10	Pegawai merasa didorong untuk melakukan inisiatif sendiri guna menyelesaikan kendala pekerjaan di lapangan	0,701	0,300	0,000	Valid
11	Pimpinan langsung memberikan umpan balik yang konstruktif terkait kinerja pekerjaan Pegawai	0,324	0,300	0,000	Valid
12	Rekan kerja sering memberikan umpan balik mengenai hasil pekerjaan Pegawai	0,771	0,300	0,000	Valid
13	Pekerjaan ini memberi Pegawai petunjuk yang jelas mengenai tugas-tugas yang berhasil Pegawai selesaikan	0,787	0,300	0,000	Valid
14	Pekerjaan Pegawai menuntut Pegawai untuk menggunakan berbagai keterampilan dan bakat yang berbeda-beda	0,639	0,300	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)					
1	Pekerjaan yang Pegawai lakukan saat ini memberikan tantangan yang menarik untuk diselesaikan	0,755	0,300	0,000	Valid
2	Pegawai memiliki kebebasan/otonomi yang cukup untuk mengatur cara menyelesaikan pekerjaan	0,535	0,300	0,000	Valid
3	Penghasilan total (Gaji + Tunjangan) saat ini mampu mencukupi kebutuhan keluarga	0,878	0,300	0,000	Valid
4	Pegawai merasa puas dengan jaminan hari tua/pensiun yang ditetapkan negara	0,881	0,300	0,000	Valid
5	Pegawai merasa memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan	0,880	0,300	0,000	Valid
6	Kebijakan promosi di instansi ini transparan dan jelas	0,889	0,300	0,000	Valid
7	Pimpinan Pegawai memberikan instruksi kerja yang jelas dan mudah dipahami	0,914	0,300	0,000	Valid
8	Pimpinan menyampaikan tujuan dan target kinerja unit kerja dengan baik	0,779	0,300	0,000	Valid
9	Suasana kekeluargaan di lingkungan kerja Pegawai terbina dengan baik	0,715	0,300	0,000	Valid
10	Pegawai merasa nyaman dan didukung secara emosional oleh rekan kerja Pegawai	0,821	0,300	0,000	Valid
11	Perlengkapan ATK (Alat Tulis Kantor) tersedia cukup dan mudah diakses	0,757	0,300	0,000	Valid
12	Fasilitas meja, kursi, dan komputer yang disediakan berfungsi dengan baik	0,725	0,300	0,000	Valid
Komitmen Pegawai (Z)					
1	Pegawai memiliki rasa percaya yang tinggi terhadap visi dan misi organisasi	0,646	0,300	0,000	Valid
2	Pegawai berkomitmen untuk menjaga etika dan nilai-nilai organisasi dalam pekerjaan sehari-hari	0,737	0,300	0,000	Valid
3	Pegawai bersedia mencurahkan usaha ekstra (lebih dari yang diharapkan) demi keberhasilan instansi/ organisasi ini	0,708	0,300	0,000	Valid

4	Pegawai merasa bangga memberitahukan kepada orang lain bahwa Pegawai adalah bagian dari organisasi/instansi ini	0,756	0,300	0,000	Valid
5	Pegawai merasa memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan instansi tempat Pegawai bekerja	0,436	0,300	0,000	Valid
6	Pegawai bangga menjadi bagian dari pegawai di instansi ini	0,790	0,300	0,000	Valid
7	Pegawai merasa nilai-nilai pribadi Pegawai sejalan dengan nilai-nilai instansi	0,514	0,300	0,000	Valid
8	Pegawai merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap setia pada instansi ini	0,667	0,300	0,000	Valid
9	Pegawai bersedia bekerja keras melampaui standar minimal yang ditetapkan untuk membantu instansi ini mencapai tujuannya	0,459	0,300	0,000	Valid
10	Pegawai rela meluangkan waktu tambahan (lembur/pulang telat) demi menyelesaikan tugas yang penting bagi organisasi	0,773	0,300	0,000	Valid
11	Pegawai memiliki rasa kepemilikan yang kuat terhadap instansi ini	0,869	0,300	0,000	Valid
12	Pegawai senang menceritakan hal-hal positif tentang instansi ini kepada orang di luar instansi	0,784	0,300	0,000	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel, hasil r-hitung dibandingkan dengan $r_{\min} = 0,300$, maka tampak hasilnya semua valid dan juga dibuktikan dari nilai signifikannya, sehingga semua butir pengukur variabel dapat digunakan dalam penelitian ini.

b). Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui tingkat kekonsistenan alat ukur yang dipakai. Alat ukur dapat dikatakan *reliable* (dapat dipercaya), bila hasil pengukurannya tetap atau nilai yang diperoleh konsisten, dengan hasil uji reliabilitas semua variabel ditunjukkan pada lampiran dengan hasil dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Karakteristik Individu	0,717	8	Reliable Tinggi
Karakteristik Pekerjaan	0,801	14	Reliable Tinggi
Kepuasan Kerja	0,899	12	Reliable Tinggi
Komitmen Pegawai	0,672	12	Reliable Tinggi

(c) Uji Asumsi Klasik

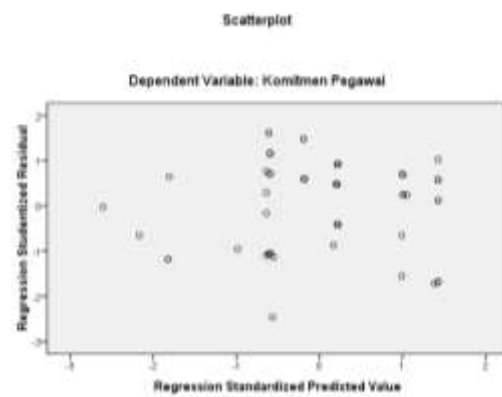
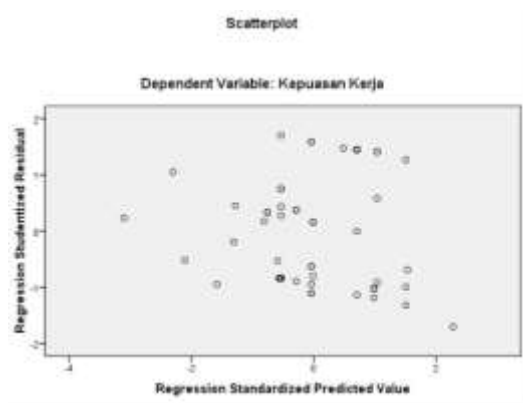
Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui uji non parametrik yakni uji Kolmogorov-Smirnov yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

	Studentized Deleted Residual
N	60
Mean	Mean
Std. Deviation	Std. Deviation
Absolute	Absolute
Positive	Positive
Negative	Negative
Kolmogorov-Smirnov Z	1.154
Asymp. Sig. (2-tailed)	.139

Hasil dari nilai Asymp. Sig (dua pihak) diketahui nilainya 0,116 yakni diatas taraf uji 5%, maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

Kemudian, dilakukan deteksi heterokedastisitas, dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar 2 dan 3, berikut :



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas (X1, X2 terhadap Y) Gambar 3. Uji Heterokedastisitas (X1, X2 terhadap Z)

Dari gambar 2 dan 3 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dan kemudian dilakukan uji Multikolinearitas, dengan hasil yakni:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Karakteristik Individu	.969	1.032
Karakteristik Pekerjaan	.969	1.032

a. Dependent Variable: Kepuasan

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

2) Hasil Analisis Jalur

(a) Hasil Uji Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

Langkah selanjutnya, Pertama dilakukan taksiran nilai kausalitas antar variabel eksogen (Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan) yang hasilnya disajikan dalam lampiran penelitian.

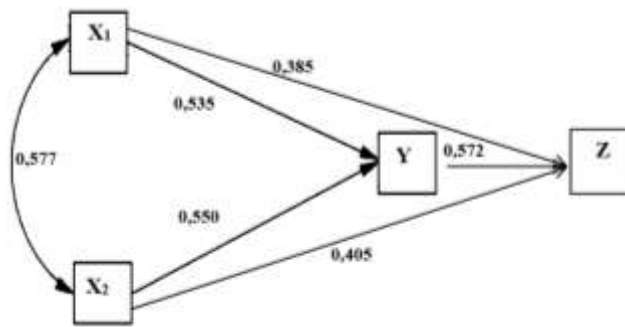
Tabel 7. Hubungan Kausal Antar Variabel Eksogenus

	Karakteristik Individu	Karakteristik Pekerjaan
Karakteristik Individu Pearson Correlation	1	.577
Sig. (2-tailed)		.000
N	60	60
Karakteristik Pekerjaan Pearson Correlation	.577	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	60	60

Berdasarkan Tabel 7, maka dapat dijabarkan hubungan kausal antar variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan sebesar 0,557 masuk kategori cukup kuat.

(b) Model Analisis Struktural

Model analisis struktural dari rumusan masalah penelitian ini dinyatakan dalam gambar berikut:



Gambar 4. Diagram Jalur Penelitian Karakteristik Individu dan Pekerjaan terhadap Kepuasan kerja

Ket:

Z = Komitmen Pegawai, Y = Kepuasan Kerja, X₁ = Karakteristik Individu, X₂ = Karakteristik Pekerjaan

Maka dalam model structural diatas terdapat 3 model sub struktural, yakni:

- a) Model-1: Sub Struktural X₁, dan X₂ terhadap Y
- b) Model-2: Sub struktural X₁ dan X₂ terhadap Z
- c) Model-3: Sub struktural X₁ dan X₂ terhadap Z melalui Y

(c) Hasil Analisis Jalur antara Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Model-1)

Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel karakteristik individu (X₁), dan karakteristik pekerjaan (X₂) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur Regression	116.965	2	58.483	5.436	.000 ^a
Residual	2320.968	57	40.719		
Total	2437.933	59			

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel diatas, menunjukkan uji F diperoleh $F_{hitung} = 5,436$ sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 60 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,54. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan karakteristik individu (X₁) dan karakteristik pekerjaan (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai.

Nilai koefisien jalur antar variabel eksogen terhadap variabel endogen, dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 9. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Jalur (Constant)	7.252	36.115		7.201	.000
Karakteristik Individu	.150	.140	.535	4.029	.000
Karakteristik Pekerjaan	.168	.145	.550	4.144	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien jalurnya, dimana koefisien jalur variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan juga karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada taraf signifikan 5%.

(d). Hasil Analisis Jalur antara Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Pegawai (Model-2)

Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dari model-2 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Uji Model Analisis Secara Simultan Model-2

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur Regression	26.082	2	13.041	6.510	.000 ^a
Residual	296.101	57	5.195		
Total	322.183	59			

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Komitmen Pegawai

Tabel diatas, menunjukkan uji F diperoleh $F_{hitung} = 6,510$ sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 60 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2.54. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Pidie Jaya.

Nilai koefisien jalur antar variabel eksogen (X_1, X_2) terhadap variabel endogen (Z), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 11. Taksiran Koefisien Jalur Model-2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Jalur (Constant)	37.324	12.899		7.893	.000
Karakteristik Individu	.269	.122	.385	2.213	.000
Karakteristik Pekerjaan	.310	.230	.405	3.042	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien jalurnya, dan hasil uji variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen pegawai demikian pula karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Pidie Jaya pada taraf signifikan 5%.

(e) Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai

Untuk menentukan besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai, digunakan model-2 melalui model analisis regresi linier. Maka dihitung berdasarkan nilai determinasi antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai, yakni:

Tabel 12. Korelasi dan Determinasi Y terhadap Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Reg	.772 ^a	.637	.313	2.322

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Pegawai

Maka diperoleh R^2 atau koefisien determinasi = 0,637, maka variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 63,7% terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Pidie Jaya.

3). Pembahasan

(a) Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja

Besarnya pengaruh langsung karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,535$). Maka pengaruh langsung sebesar 28,62%. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai (karena adanya hubungan kausal dengan variabel karakteristik pekerjaan sebesar $(0,535)(0,577)(0,550) \times 100\% = 16,62\%$).

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai, melalui variabel karakteristik pekerjaan, diperoleh sebesar 45,24%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Juliantari dan Kusyana (2023) hasil analisis menunjukkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian dari Bustomi *et al* (2015) karakteristik individu terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara signifikan

(b) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Besarnya pengaruh langsung karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,550$). Maka pengaruh langsung sebesar $(0,550)^2 \times 100\% = 30,25\%$. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai, karena adanya hubungan kausal dengan variabel karakteristik individu sebesar $(0,550)(0,577)(0,535) \times 100\% = 16,62\%$.

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, melalui variabel karakteristik individu, yakni sebesar 46,87%.

Robbins (2018) menyatakan bahwa, teori karakteristik kerja upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Novita (2017) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa hubungan asosiasi di antara karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu dalam pengaturan perilaku organisasi yang optimal memberikan pengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya penelitian dari Asruni (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

(c) Kontribusi Karakteristik Individu dan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis koefisien korelasi dan determinasi dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 13. Koefisien Korelasi dan Determinasi Karakteristik Individu dan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	.719 ^a	.548	.115	1.381

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh *R* sebesar 0,719 menjelaskan hubungan antara variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, memiliki keeratan hubungan dengan kepuasan kerja, dengan derajat hubungannya sebesar 0,719. Sehingga nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,548 yang secara statistik menjelaskan bahwa kontribusi faktor karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja sebesar 54,8%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Yati Suhartini (2022) hasil penelitian diketahui karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi secara simultan berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya penelitian dari Tamaka *et al.* (2017) hasil penelitian diketahui karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu baik secara simultan maupun parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

(d) Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Pegawai

Besarnya pengaruh langsung karakteristik individu terhadap komitmen pegawai dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx2} = 0,385$). Maka pengaruh langsung sebesar $(0,385)^2 \times 100\% = 14,82\%$. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel karakteristik individu terhadap komitmen pegawai, karena adanya hubungan kausal dengan variabel karakteristik pekerjaan sebesar $(0,385)(0,577)(0,405) \times 100\% = 13,67\%$.

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total karakteristik individu terhadap komitmen pegawai, melalui variabel karakteristik pekerjaan, yakni sebesar 28,49%.

Setiap pegawai yang bekerja di suatu organisasi tersebut haruslah mempunyai karakteristik dan komitmen tersendiri dalam bekerja, karena apabila suatu organisasi jika pegawainya tidak mempunyai suatu

karakteristik atau komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari suatu organisasi atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Fahmi (2018:51) menjelaskan bahwa karakteristik adalah sesuatu yang tumbuh sejalan dengan waktu dan telah menempa serta membentuk sikap seseorang, yang selanjutnya itu memberi pengaruh pada setiap keputusan yang dibuat oleh orang tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penbelitian dari Surviva *et al.* (2025) hasil penelitian diketahui penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Selanjutnya penelitian dari Yuyun dan Darmawati (2020) karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai.

(e) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Pegawai

Besarnya pengaruh langsung karakteristik pekerjaan terhadap komitmen pegawai dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx2} = 0,405$). Maka pengaruh langsung sebesar $(0,405)^2 \times 100\% = 16,40\%$. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel karakteristik pekerjaan terhadap komitmen pegawai, karena adanya hubungan kausal dengan karakteristik individu sebesar $(0,405)(0,577)(0,385) \times 100\% = 13,67\%$.

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total karakteristik pekerjaan terhadap komitmen pegawai, melalui variabel karakteristik individu yakni sebesar 30,67%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penbelitian dari Bayu Sya'ari Nasution (2023) hasil penelitian ini menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai. Selanjutnya penelitian dari Sari *et al.* (2023) hasil penelitian karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

(f) Kontribusi Karakteristik Individu dan Pekerjaan terhadap Komitmen Pegawai

Dengan analisis statistik koefisien korelasi dan determinasi (R-square), berikut:

Tabel 14. Koefisien Korelasi dan Determinasi Karakteristik Individu

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Reg	.885 ^a	.781	.349	2.279

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Komitmen Pegawai

Hasil nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,781 yang secara statistik menjelaskan bahwa kontribusi faktor karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 78,1%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penbelitian dari Nelda *et al.* (2025) menunjukkan bahwa baik karakteristik individu maupun karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Selanjutnya penelitian dari Yahya *et al.* (2024) menemukan komitmen pegawai terhadap organisasi dengan adanya karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan organisasi akan lebih mudah menempatkan pegawai.

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan berikut ini:

- 1) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai, melalui variabel karakteristik pekerjaan, yakni sebesar 45,24%. Dan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai, melalui variabel karakteristik individu, yakni sebesar 46,87%. Secara simultan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan memberi kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 54,8%
- 2) Hasil analisis data diketahui variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 63,7% terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Pidie Jaya.
- 3) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung karakteristik individu terhadap komitmen pegawai, melalui variabel karakteristik pekerjaan, yakni sebesar 28,49%. Dan pengaruh langsung dan tidak langsung karakteristik pekerjaan terhadap komitmen pegawai, melalui variabel karakteristik individu yakni sebesar 30,67%. Secara simultan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan memberi kontribusi terhadap komitmen pegawai sebesar 78,1%.

Daftar Pustaka (*References*)

- 1) Anora et al., (2019). *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta. Jakarta.
- 2) Asruni (2016). Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Usaha Komputer di Kota Banjarmasin. *STIE Pancasetia Banjarmasin*.
- 3) Bayu Sya'ari Nasution (2023) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bagian Manajemen Di Rsud Kota Tanjungpinang, *Thesis STIE Pembangunan Tanjungpinang*
- 4) Bustomi, S., Purbangkoro, M., & Nurhardjo, B. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 202–214
- 5) Dian Ayu Liana Dewi (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan. *POTENSIO*. 17(1), 1-9. ISSN 1829- 7978.
- 6) I Gusti Ayu Komang Mahayanti, Anak Agung Ayu Sriathi. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 4, 2017:2253-2279. Page 1-27. ISSN 2302-8912.
- 7) Irawan, Aditya (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, fasilitas kantor, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 18-23.
- 8) Juliantari, N. K., & Kusyana, D. N. B. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal anajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(1), 149-160.
- 9) Luthans, Fred. 2017. *Perilaku organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- 10) Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Methode dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- 11) Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi SPSS v-25*, Edisi Pertama, Medan: Sefa Bumi Persada.
- 12) Rivai Veitzal, & Ella Jauvani Sagala (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Prusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- 13) Robbins SP, dan Judge (2016). *Perilaku Organisasi*. Selemba Empat. Jakarta.
- 14) Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: PT. Macan Jaya.
- 15) Sari, Laksmita Permata (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/arika/article/download/487/451/>.
- 16) Survival, Mohammad Herfan, Choirul Anam (2025). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi Etos Kerja (Studi pada Pegawai PPPK Dinas Pendidikan Kabupaten Malang), *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* Vol. 5, No. 3, ISSN 2774-888X
- 17) Tamaka, N. C., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). *Jurnal EMBA*, 5(3), 3138–3147.
- 18) Totok Yuliarso, Noermijati (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.aj. Central Asia Raya Sub Area Aalang. Page 1-7
- 19) Yuyun S, Yuyun S, And Tri Darmawati (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Eni. *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 17 (3): 284. <https://doi.org/10.31851/Jmwe.V17i3.4852>
- 20) Nelda et al. (2025) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Afektif Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 8 (4)