

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN PO-FIT
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEMEDIASI
KEPUASAN KERJA DI SETDA KABUPATEN PEKALONGAN**

Naili Affiah¹⁾, Tristiana Rijanti²⁾

^{1,2}, Universitas Stikubank, Jawa Tengah

¹E-mail: nailiaffiah84@gmail.com

Received: 15 Maret 2022; Accepted: 21 April 2022; Published: 30 April 2022

Abstrak

Penelitian ini dibuat untuk mengukur dan menganalisa Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, PO-Fit terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor Sekertaris Daerah Kabupaten Pekalongan. Dengan metode populasi yang digunakan oleh penulis, penulis melakukan penelitian ini dan dilakukan kepada Pegawai di Setda Kabupaten Pekalongan dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN). Uji mediasi, uji t, analisis regrasi ,uji realibilitas uji validitas, merupakan uji yang diterapkan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini. Data yang terkumpul kemudian dilakukan uji validitas dilakukan terhadap dengan metode analisis faktor dan diuji reliabilitasnya dengan koefisien alpha (Cronbach Alpha). Hasil dari olah data tersebut hasil dari uji reliabilitasnya menunjukkan angka 0.896 dikatakan valid di variabel Karakteristik Pekerjaan, 0.796 di variabel PO - Fit, 0.776 untuk variabel Kepuasan Kerja, dan 0.898 untuk variabel Komitmen Organisasional. Hasil dari analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, po-fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, po-fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen organisasional, serta Kepuasan Kerja juga mampu memediasi Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional.

Kata kunci: Karakteristik Pekerjaan, Person Organization Fit, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional.

1. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur ,adil dan bertanggung jawab yang dituntut selalu memberikan pelayanan yang terbaik guna menciptakan tujuan dari negara dan mensukseskan apa yang menjadi impian bagi semua penduduk Indonesia yaitu kesejahteraan hidup. ASN dituntut untuk selalu berprestasi terutama dalam hal-hal pekerjaan sehari-hari

yang sudah menjadi kewajiban dan diatur dalam perundang-undangan.

Peraturan Bupati Pekalongan nomor 3 tahun 2019 tentang perubahan atas peraturan bupati pekalongan nomor 68 tahun 2018 tentang tambahan penghasilan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pekalongan, didalamnya telah dijelaskan mengenai keuangan daerah, salah satunya adalah penambahan pendapatan ASN, didalam peraturan tersebut telah dijelaskan mengenai tambahan penghasilan pegawai

negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pekalongan.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aspek yang sangat penting untuk menuju capaian dari target sebuah organisasi (Shanti & Tjondro Sugianto, 2020). Kinerja sebuah organisasi atau lembaga sangat ditentukan oleh perilaku dan kondisi dari pegawainya. Oleh karenanya organisasi perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi MSDM yaitu mulai dari adanya perekrutan, penyeleksian sampai dengan mempertahankan sumber daya manusia tersebut. (Tepeci, 2001), mengatakan sebuah organisasi akan berjalan dengan efektif jika di dalamnya didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM).

Penerapan *Person Organization Fit* (PO Fit) pada lingkungan Setda Kabupaten Pekalongan sangatlah dibutuhkan, hal ini karena banyak ASN yang bekerja di lingkungan Setda Kabupaten Pekalongan tidak sesuai dengan bidang keahlian, hal ini tentu menghambat pekerjaan.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu kepada organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen organisasional antara lain adalah loyalitas seseorang pada organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan meningkatkan perasaan karyawan akan kesesuaiannya terhadap organisasi (Herndon et al., 2001).

Komitmen organisasi menjadi perhatian penting karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi pegawai. Kepuasan kerja merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap karyawan (Suardi, 2019). Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Penelitian dari Indi (Djastuti, 2011), menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan menurut hasil penelitian (Purwanto & Soliha, 2017), menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dari hasil penelitian sebelumnya diatas maka perlu dilakukanya penelitian pada lingkungan Setda Kabupaten Pekalongan karena insentif yang diperoleh berbeda, sedangkan beban pekerjaan yang dikerjakan sudah disesuaikan dengan kompetensi masing-masing ASN.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan (Tamaka et al., 2017) mengatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). (Suparjo et al., 2018) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan untuk menimbulkan kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan kantor sekretariat daerah kabupaten Jepara.

Penelitian dari (Djastuti, 2011), menunjukan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

organisasi, sedangkan menurut hasil penelitian (Purwanto & Soliha, 2017), menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Adapun permasalahan permasalahan dalam penelitian ini adalah;

1. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja ?
2. Bagaimana pengaruh *Person Organization Fit* (PO Fit) terhadap kepuasan kerja ?
3. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional ?
4. Bagaimana pengaruh *Person Organization Fit* (PO Fit) terhadap komitmen organisasional ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional ?
6. Bagaimana kepuasan kerja memediasi karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional?
7. Bagaimana kepuasan kerja memediasi *Person Organization Fit* (PO Fit) terhadap komitmen organisasional?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer untuk memperoleh informasi tentang benur, tenaga kerja, pakan, kapur, dan luas lahan. Data primer diperoleh dengan cara melakukan sebar kuisioner ke calon responden. Data sekunder mencakup data Produksi Udang Budidaya

Kabupaten yang Memiliki Tambak Udang.

Penelitian yang dilaksanakan merupakan penelitian explanatory research yang membuktikan pengaruh variabel karakteristik pekerjaan, person organization fit, terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi yang telah dirumuskan dalam hipotesis. Data yang dipergunakan untuk menganalisa perilaku khususnya yang menyangkut karakteristik pekerjaan, person organization fit, terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja diperoleh melalui metode pengumpulan data dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Sofian Effendi, 1995).

Populasi adalah keseluruhan dari kelompok orang-orang, peristiwa dan hal-hal yang menjadi obyek penelitian (Keller et al., 2000). Pengertian populasi di sini adalah ASN Setda Kabupaten Pekalongan yang berjumlah 118 orang.

Menurut (Keller et al., 2000) sensus adalah keseluruha dari populasi. Teknik pengumpulan data dengan kriteria yang digunakan dalam penentuan sensus ini adalah ASN Setda Kabupaten Pekalongan yang berjumlah 118 responden.

Penelitian ini dilakukan di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan yang beralamat di JL. Alun-alun Utara No. 1 Kabupaten Pekalongan.

Definisi konsep penelitian serta defenini operasional variabel penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Definisi Konsep dan Definisi Operasional Variabel

No	Pengertian	Dimensi	Indikator
1	Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik (Robbins dan Judge, 2007:268).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keanekaragaman keterampilan (<i>skill variety</i>) 2. Identitas tugas (<i>task identity</i>) 3. Arti tugas (<i>task significance</i>) 4. Otonomi (<i>autonomy</i>) 5. Umpan balik (<i>feedback</i>) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode bervariasi 2. Tanggung Jawab 3. Keterampilan bekerja 4. Rancangan pekerjaan 5. Kesempatan menyelesaikan pekerjaan 6. Struktur pekerjaan 7. Arti pekerjaan bagi organisasi 8. Arti pekerjaan bagi orang lain 9. Kebebasan dalam mengambil keputusan 10. Pelaksanaan pekerjaan 11. Kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan 12. Pengawasan 13. Umpan balik
2	Person organizationFit (P-O fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996; Netemeyer et al., 1999; Vancouver et al., 1994)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian nilai 2. Kesesuaian tujuan 3. Pemenuhan kebutuhan karyawan 4. Kesesuaian karakteristik kultur- kepribadian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian nilai intrinsik individu 2. Kesesuaian nilai organisasi 3. Kesesuaian tujuan individu 4. Kesesuaian tujuan organisasi 5. Kesesuaian antara pemimpin dan rekan sekerja 6. Kesesuaian kebutuhan-kebutuhan karyawan 7. Kesesuaian kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja 8. Kesesuaian sistem dan struktur organisasi 9. Kesesuaian iklim atau kultur organisasi
3	Komitmen organisasional di definisikan sebagai suatu kondisi yang dirasakan oleh pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasional kerja yang dimiliki, dalam bentuk continuance, commitment, affective commitment, normative commitment (Meyer, Allen dan Gellatly dalam Greenberg dan Baron, 2007)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Continuance Commitment</i> 3. <i>Normative Commitment</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arti penting organisasi 2. Masalah organisasional adalah masalah saya 3. Terikat dengan organisasi 4. Bagian dari organisasi 5. Menghabiskan karier untuk organisasional. 6. Konsekuensi 7. Ketergantungan 8. Banyak hal akan terganggu 9. Jaminan kelangsungan hidup dalam organisasi 10. Berat meninggalkan organisasi 11. Loyal terhadap organisasi 12. Kesetiaan 13. Menerima organisasi 14. karier diperhatikan

4	Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. (Robins (2013)).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerja itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Puas terhadap pekerjaan 2. Kesempatan belajar 3. Tanggung jawab 4. Gaji cukup 5. Beban kerja yang sesuai 6. Penghargaan 7. Kenaikan gaji 8. Pengawasan kinerja 9. Iklim partisipasi dalam pengambilan keputusan 10. Kondisi rekan kerja 11. Penyelesaian pekerjaan tim
---	--	--	---

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini disajikan hasil uji regresi.

Tabel 2. Definisi Konsep dan Definisi Operasional Variabel

Model	Variabel Dependent	Variabel Independen	Koefisien	Sig
1	Kepuasan Kerja (Y1)	Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,493	0,000
		PO-Fit (X2)	0,325	0,000
	Adj. R ² : 0,740 Uji F : 66,117			0,000
2	Komitmen Organisasional (Y2)	Karakteristik Pekerjaan (X1)	-0,207	0,062
		PO-Fit (X2)	0,426	0,000
		Kepuasan Kerja (Y1)	0,426	0,000
		Adj. R ² : 0,634 Uji F : 24,209		

Sumber : Data primer yang diolah.

Dari tabel 2 dapat dijelaskan bahwa hasil persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y_1 = 0,493 X_1 + 0,325 X_2$$

$$Y_2 = -0,207 X_1 + 0,426 X_2 + 0,426 Y_1$$

Hasil persamaan di atas menunjukkan bahwa: Variabel karakteristik pekerjaan dan PO-Fit memiliki nilai koefisien positif. Artinya bahwa semakin baik

karakteristik pekerjaan dan PO-Fit, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Variabel PO-Fit dan Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien positif. Artinya bahwa semakin baik PO-Fit dan Kepuasan Kerja, maka komitmen organisasional akan semakin tinggi.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Tabel 2, menunjukkan bahwa diperoleh nilai F-hitung pada model 1 sebesar 66.117 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya bahwa karakteristik pekerjaan dan PO-Fit secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada model 2 diperoleh nilai F-hitung sebesar 24.209 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya bahwa PO-Fit dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas (X) dalam menerangkan variabel terikat (Y).

Tabel 2 dapat dilihat dari hasil perhitungan uji koefisien determinasi, pada model 1 diperoleh nilai adjusted R² sebesar 0,740. Artinya bahwa variabel karakteristik pekerjaan dan PO-Fit mampu

menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 74,0% dan sebesar 24,0% dipengaruhi oleh variabel lain. Sementara itu pada model 2 diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,634. Artinya bahwa variabel PO-Fit dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel komitmen organisasional sebesar 63,4% dan sebesar 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara individu pengaruh variabel karakteristik pekerjaan, dan po-fit terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi. Karakteristik pekerjaan dan po-fit mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. artinya jika karakteristik pekerjaan dan po-fit ditingkatkan maka akan menyebabkan naiknya kepuasan kerja pegawai.

Dengan adanya kepuasan pada diri karyawan, akan menimbulkan suatu dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja sebaik-baiknya pada instansi dimana dia bekerja sehingga diharapkan tujuan instansi dapat tercapai.

Karakteristik pekerjaan mempunyai nilai negatif terhadap komitmen organisasional, po-fit dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya apabila po-fit dan kepuasan kerja ditingkatkan, maka akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

Hasil Uji Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Hubungan

karakteristik Pekerjaan dengan Komitmen Organisasional Berikut ini disajikan hasil uji mediasi Kepuasan kerja terhadap hubungan karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasional.

Gambar 1

Uji Mediasi kepuasan kerja terhadap

INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION					
	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z Sig.(two)
Effect	,5572	,1189	,3241	,7902	4,6859 ,0000

FAIRCHILD ET AL. (2009) VARIANCE IN Y ACCOUNTED FOR BY INDIRECT EFFECT:
,1236

hubungan karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasional.

Gambar 1 merupakan hasil uji mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasional menggunakan sobel test, diperoleh nilai $z = 4,6859$ dan signifikansi 0.00. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional. dengan kata lain dengan kepuasan kerja maka dapat meningkatkan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional.

Hasil Uji Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Hubungan PO-Fit dengan Komitmen Organisasional Berikut ini disajikan hasil uji mediasi Kepuasan kerja terhadap hubungan po-fit dengan komitmen organisasional.

INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION						
	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	,2556	,0832	,0925	,4198	3,0706	,0021

FAIRCHILD ET AL. (2009) VARIANCE IN Y ACCOUNTED FOR BY INDIRECT EFFECT:
,2411

Gambar 2
Uji Mediasi po-fit terhadap hubungan karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasional.

Gambar 2 merupakan hasil uji mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan po-fit dengan komitmen organisasional menggunakan sobel test, diperoleh nilai $z = 3,0706$ dan signifikansi 0.00. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh po-fit terhadap komitmen organisasional. Dengan kata lain dengan kepuasan kerja maka dapat meningkatkan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional.

Hubungan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Hubungan PO-Fit berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Hubungan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, Hubungan PO-Fit berpengaruh terhadap komitmen organisasional, Hubungan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional, Kepuasan kerja memediasi karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional, Kepuasan kerja memediasi po-fit terhadap komitmen organisasional.

4. KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja

yang akan didapatkan oleh pegawai ASN. Po-fit juga memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan kerja asn dimana di hasil penelitian ini po-fit memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. sedangkan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, hal ini memiliki arti jika karakteristik pekerjaan tidak meningkatkan komitmen organisasional pada pegawai asn di kantor sekda kabupaten Pekalongan. PO-Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya bahwa semakin baik po-fit maka semakin tinggi pula komitmen organisasional pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya bahwa semakin baik kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasional pegawai.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, po-fit, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Pekalongan diharapkan mampu meningkatkan faktor-faktor tersebut diatas yang dapat memberikan dampak atau pengaruh yang langsung terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil penelitian masih perlunya peningkatan pemahaman pentingnya arti sebuah pekerjaan bagi orang lain, terkait dengan signifikansi tugas. Memahami pengaruh dalam pekerjaan / *impact* dan Menciptakan iklim atau kultur organisasi yang baik bagi anggota.

5. REFERENSI

- Beni, S. (2021). Kesejahteraan Masyarakat dan Pertumbuhan Ekonomi di Perbatasan Jagoi Babang Kalimantan Barat Melalui Pemberdayaan. *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbang*. 9(2), 125-140.
- Beni, S. & Manggu, B. (2020). Efektivitas Program Keluarga Harapan Dalam Penanggulangan Kemiskinan di Perbatasan. *Sosio Konsepsia*. 9(2), 162-170.
- Djastuti, I. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah. *Jurnas Bisnis Dan Akuntansi*, 13(1), 1-19.
- Herndon, N. C., Fraedrich, J. P., & Yeh, Q. J. (2001). An investigation of moral values and the ethical content of the corporate culture: Taiwanese versus U.S. sales people. *Journal of Business Ethics*, 30(1), 73-85. <https://doi.org/10.1023/A:1006493907563>
- Keller, E. L., Gandhi, N. J., & Vijay Sekaran, S. (2000). Activity in deep intermediate layer collicular neurons during interrupted saccades. *Experimental Brain Research*, 130(2), 227-237. <https://doi.org/10.1007/s002219900239>
- Purwanto, B. H., & Soliha, E. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, 21(2). <https://doi.org/10.24912/jm.v21i2.233>
- Shanti, S. V. br S., & Tjondro Sugianto, H. A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengelolaan Keuangan Keluarga Di Desa Untang Kalimantan Barat. *Business, Economics and Entrepreneurship*, 2(1), 15-26. <https://doi.org/10.46229/b.e.e.v2i1.133>
- Sofian Effendi. (1995). *Metode Penelitian Survei* (Sofian Effendi (ed.); ed. revisi). LPE3s, Yogyakarta 1995.
- Suardi, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak. *Business, Economics and Entrepreneurship*, 1(2), 9-19. <https://doi.org/10.46229/b.e.e.v1i2.124>
- Suparjo, Sunarsih, E. S., & Anis Sakdiyah. (2018). Optimalisasi Kinerja Melalui Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 28-41.
- Tamaka, N. C., Uhing, V. P. K., & Yantje, L. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3138-3147.
- Tepeci, M. (2001). the Effect of Personal Values , Organizational Culture , and

Person- Organization Fit on
Individual Outcomes in the
Restaurant Industry.
Organization, May, 134.

