JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 5 Desember 2025 | **Revised:** 19 Februari 2026 | **Accepted:** 24 Februari 2026

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kesesuaian Pekerjaan Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Mediasi Kepuasan Kerja di Lingkungan Kerja Pada Pegawai Direktorat Bina Intala

Kartika Tunjungsari[1], Aam Bastaman[2]
[1]Universitas Trilogi, Jakarta, Indonesia, kartika.tunjung.sari@gmail.com
[2]Universitas Trilogi, Jakarta, Indonesia, a_bastaman@trilogi.ac.id

Corresponding Author: kartika.tunjung.sari@gmail.com[1]

Abstract:*This study aims to analyze the influence of job characteristics and job fit on employees' innovative behavior within the Directorate of Bina Intala, with job satisfaction as a mediating variable. The research employed a quantitative approach, collecting data through questionnaires with a sample of 51 employees of the Directorate of Bina Intala. The analysis was conducted using the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (SmartPLS-SEM) technique. The findings indicate that both job characteristics and job fit have a direct influence on innovative behavior. Job characteristics also affect job satisfaction, whereas job fit does not significantly influence job satisfaction. Indirectly, job characteristics affect innovative behavior through the mediation of job satisfaction. However, job fit does not influence innovative behavior through the mediation of job satisfaction.*

Keywords: *Job Characteristics, Job Suitability, Job Satisfaction, Innovative Behavior*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan terhadap perilaku inovatif pegawai di lingkungan Direktorat Bina Intala, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuisioner dengan jumlah sampel 51 pegawai direktorat Bina Intala. Pendekatan yg digunakan adalah kuantitatif dengan tehnik *partial least square-structural equation modeling (smartPLS-SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan berpengaruh langsung terhadap perilaku inovatif. Karakteristik pekerjaan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan kesesuaian pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara tidak langsung, karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku inovatif melalui mediasi kepuasan kerja. Namun, kesesuaian pekerjaan tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif melalui mediasi kepuasan kerja.

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Kesesuaian Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Perilaku Inovatif

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi, terutama dari segi kualitas. Jika kualitas SDM tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, maka tujuan organisasi akan terhambat. Pegawai adalah aset paling berharga yang berpengaruh langsung pada kesejahteraan organisasi dibandingkan sumber daya lainnya. Standar pekerjaan setiap jabatan harus sesuai dengan kompetensi, yakni keterampilan dan pengetahuan individu. Pengembangan kompetensi SDM berperan penting dalam kesuksesan organisasi. Menteri Ketenagakerjaan, Yassierli, menegaskan bahwa peningkatan kualitas SDM menjadi faktor penentu dalam mendorong reindustrialisasi dan memperkuat daya saing ekonomi Indonesia di masa depan.

Menaker dalam kuliah umum di FEM IPB (14/4/2025) menyampaikan tantangan ketenagakerjaan nasional, mulai dari rendahnya Human Capital Index (0,540, di bawah rata-rata ASEAN) hingga ketidaksesuaian pendidikan dan kebutuhan industri. Ia menekankan kolaborasi pemerintah, industri, dan institusi pendidikan dalam reindustrialisasi yang inklusif dan berkelanjutan. Reindustrialisasi adalah kerja bersama, keberhasilannya bergantung pada harmoni semua pihak. Di era maju saat ini organisasi dituntut memiliki keunggulan bersaing dengan sumber daya berkualitas, sehingga pegawai diharapkan berperilaku inovatif demi kemajuan organisasi.

Perilaku inovatif adalah kegiatan individu dalam menerapkan ide baru untuk solusi masalah organisasi. Inovasi merupakan penemuan baru dari hasil pemikiran yang dapat dikembangkan dan diimplementasikan agar bermanfaat (Hutagalung et al, 2018). Lingkungan kerja mempengaruhi inspirasi, kenyamanan kerja mempengaruhi psikis pekerja untuk berperilaku inovatif. Perilaku kerja inovatif juga didefinisikan sebagai penciptaan model bisnis, teknik manajemen, strategi, dan struktur organisasi di luar yang sudah ada (McGruirk et al, 2015). Hal ini mengacu pada kemampuan menciptakan ide original, menggunakan hasil kerja sebagai ide berpotensi, serta menerapkan ide baru ke dalam praktek kerja (Birdi et al, 2016).

Perilaku inovatif adalah kegiatan individu menerapkan ide baru untuk solusi masalah organisasi. Inovasi merupakan penemuan baru yang dapat dikembangkan dan diimplementasikan agar bermanfaat (Hutagalung et al, 2018). Lingkungan dan kenyamanan kerja mempengaruhi psikis pekerja untuk berperilaku inovatif. Perilaku inovatif juga didefinisikan sebagai penciptaan model bisnis, strategi, dan struktur organisasi baru (McGruirk et al, 2015), serta kemampuan menciptakan ide original dan menerapkannya dalam praktek kerja (Birdi et al, 2016).

Direktorat Bina Intala adalah Pembina yang menaungi instruktur dan tenaga pelatihan di seluruh Indonesia, melatih SDM dari sektor pemerintahan maupun swasta, serta memberikan pelatihan kepada pencaker agar mendapat pelatihan layak sebelum memasuki dunia kerja dan pelatihan upgrading di level selanjutnya. Pelatihan biasanya dilakukan *offline* selama 1 minggu dengan sertifikasi, namun karena efisiensi terpaksa pelatihan harus dilakukan secara *online*, meski terdapat hambatan karena masih banyak peserta yang belum bisa mengoperasikan komputer, keterbatasan kepemilikan komputer, sulit sinyal di daerah tertentu dan terpencil, keterbatasan anggaran untuk menyelenggarakan pelatihan, tidak dapat mengevaluasi pelatihan secara langsung, dan tidak bisa melakukan sertifikasi pasca pelatihan. Kondisi ini membuat kepuasan kerja berkurang karena mengutamakan kuantitas dibanding kualitas, namun menjadi tantangan bagi Direktorat Bina Intala untuk terus berinovasi dan bekerja sama dengan berbagai stakeholder dalam mencetak SDM unggul.

Banyak inovasi pelatihan berbasis digital (*online*) telah dilakukan untuk pengembangan SDM, seperti pada artikel *digital business solution*, master kinerja (28 Maret 2024). Era digital membuka jalan bagi pelatihan berbasis teknologi dengan memanfaatkan *e-learning, webinar, platform* pembelajaran *online*, dan pembelajaran mikro yang menawarkan konten pendek dan spesifik, cocok untuk pekerja modern. Pembelajaran ini juga melibatkan pembuat konten yang berpengetahuan di bidangnya serta penggunaan simulasi dalam pelatihan staf untuk

memberikan pengalaman terpadu yang meningkatkan motivasi dan keterampilan tanpa risiko nyata.

Pemerintah juga melakukan inovasi berbasis digital, seperti pada artikel *Government and Public Services* (6 Februari 2024). Pada 18 Desember 2023, pemerintah mengesahkan Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2023 tentang percepatan transformasi digital untuk meningkatkan layanan digital di Indonesia. Contoh inovasi pelayanan publik yaitu e-meterai, tanda tangan elektronik, aplikasi BPJS Kesehatan dan JMO mobile, verifikasi biometrik, SSO pada SPBE, serta aplikasi JAKI. Namun, penerapan inovasi pelayanan publik menghadapi tantangan geografis, karena masih banyak daerah 3T yang belum memiliki sinyal internet memadai, padahal masyarakat di daerah tersebut juga membutuhkan peningkatan layanan publik.

Karakteristik pekerjaan merupakan kondisi lingkungan kerja yang diciptakan organisasi untuk kenyamanan pekerja, mencakup lingkungan kerja, tugas, dan faktor lain yang memengaruhi pengalaman kerja. Namun, banyak orang bekerja tidak sesuai passion sehingga menimbulkan ketidakbahagiaan, produktivitas rendah, kinerja buruk, hingga stres. Lingkungan kerja yang nyaman, budaya terbuka terhadap gagasan baru, dukungan teknologi, kesempatan kolaborasi, pelatihan, serta otonomi keputusan dapat mendorong perilaku inovatif pegawai (Siregar, 2024). Penelitian Nurjaman et al (2019) menyimpulkan karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif, sedangkan menurut Luthans (2016) kesesuaian job characteristics dengan pekerjaan berdampak baik pada pegawai dan organisasi.

Kesesuaian pekerjaan dalam organisasi penting agar karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaannya, sehingga memacu perilaku inovatif dan memberikan kontribusi baik bagi organisasi. Sebaliknya, ketidaksesuaian pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan kerja, produktivitas rendah, dan hasil kerja tidak sesuai tujuan. Menurut Subudi (2017), kesesuaian antara karakteristik tugas dan kebutuhan individu memperkuat ikatan pegawai, meningkatkan komitmen, serta menimbulkan perilaku inovatif. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memberi kesempatan menggunakan keterampilan, mengerjakan hal berbeda, dan tantangan kerja agar semangat tidak menurun.

Kinerja pegawai sangat diharapkan organisasi, dan diatur dalam Permenaker No. 15 Tahun 2024 tentang tunjangan kinerja serta Permenaker No. 11 Tahun 2021 yang diubah dengan Permenaker No. 9 Tahun 2022 tentang IKU. Peraturan ini diharapkan membuat pegawai disiplin, produktif, inovatif, dan mampu menciptakan ide baru. Namun, gejolak organisasi dapat muncul akibat gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, ketidakjelasan visi misi, hingga komunikasi yang kurang efektif.

Kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan pegawai. Jika kebutuhan terpenuhi, maka kepuasan kerja tercapai (Frismandiri, 2023). Reward dan promosi menjadi faktor penting, karena promosi berpengaruh pada kepuasan kerja (Belias, 2014). Pegawai yang puas akan bersemangat, sementara yang tidak puas menjadi lemah semangat. Menurut Syarif (2023), kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kreativitas dan perilaku inovatif, sehingga peningkatan kepuasan kerja mendorong peningkatan kreativitas individu.

Berdasarkan uraian di atas, Hal ini berkaitan dengan upaya peningkatan kepuasan kerja dari segala sisi, apakah pegawai Direktorat Bina Intala yang tidak memiliki karakteristik pekerjaan sesuai latar belakang tetapi memiliki kinerja baik sudah mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan harapan mereka dan dapat melakukan perilaku inovatif dilingkungan kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang apakah kepuasan kerja pegawai Direktorat Bina Intala dapat memediasi karakteristik pekerjaan, kesesuaian pekerjaan yang akan membuat pegawai melakukan inovasi di lingkungan kerja, dan apakah dengan perbedaan jenis kelamin, jenjang jabatan dan usia, akan perbedaan perilaku inovatif.

METODE

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian observasional analitik dengan desain penelitian *cross sectional* yaitu rancangan penelitian dengan melakukan pengukuran atau pengamatan pada saat bersamaan, atau yang melakukan pemeriksaan status paparan pada titik yang sama. Populasi penelitian adalah pegawai Direktorat Bina Intala berjumlah sebanyak 60 orang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling* menggunakan rumus Slovin maka jumlah minimal sampel yang dibutuhkan adalah 51 sampel.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden untuk memperoleh informasi yang relevan terkait dengan pertanyaan penelitian. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Software smartPLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas dengan *Loading Factor*

Variabel	Indikator	*Loading Factor*	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X1)	X1.1	0.760	Valid
	X1.2	0.805	Valid
	X1.3	0.863	Valid
	X1.4	0.754	Valid
	X1.5	0.763	Valid
	X1.6	0.712	Valid
Kesesuaian Pekerjaan (X2)	X2.1	0.784	Valid
	X2.2	0.710	Valid
	X2.3	0.796	Valid
	X2.4	0.852	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0.780	Valid
	Z.2	0.764	Valid
	Z.3	0.867	Valid
	Z.4	0.877	Valid
	Z.5	0.792	Valid
	Z.6	0.712	Valid
Perilaku Inovatif (Y)	Y.1	0.740	Valid
	Y.2	0.772	Valid
	Y.3	0.825	Valid
	Y.4	0.872	Valid
	Y.5	0.769	Valid
	Y.6	0.803	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan software PLS

Tabel di atas memberikan informasi mengenai nilai *loading factor* untuk setiap variabel manifes dari Karakteristik Pekerjaan, Kesesuaian Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Perilaku Inovatif. Pada tabel di atas, terlihat nilai *loading factor* semua variabel manifes memiliki hubungan positif dan *loading factor* sebagian besar variabel manifes lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan tinggi. Hasil tersebut menunjukan bahwa penggunaan 22 variabel manifes tersebut dinyatakan mampu mengukur variabel laten secara tepat. Selanjutnya disajikan hasil uji AVE sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji AVE

Variabel Laten	*Average Variance Extracted*(AVE)
Karakteristik Pekerjaan	0.605
Kepuasan Kerja	0.641
Kesesuaian Pekerjaan	0.620
Perilaku Inovatif	0.637

Sumber: Data diolah menggunakan software PLS

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa keempat variabel laten memiliki nilai AVE yang lebih besar dari nilai yang ditentukan yakni sebesar 0,5, sehingga seluruh variabel manifes mengenai Karakteristik Pekerjaan, Kesesuaian Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Perilaku Inovatif dinyatakan telah memenuhi persyaratan *convergent validity*.

Tabel 3. Hasil Uji *Cross Loading*

	Karakteristik Pekerjaan	Kesesuaian Pekerjaan	Perilaku Inovatif	Kepuasan Kerja
X1.1	0.760	0.301	0.419	0.508
X1.2	0.805	0.370	0.556	0.439
X1.3	0.863	0.474	0.570	0.524
X1.4	0.754	0.210	0.389	0.306
X1.5	0.763	0.336	0.459	0.443
X1.6	0.712	0.400	0.496	0.482
X2.1	0.437	0.784	0.473	0.378
X2.2	0.297	0.710	0.453	0.041
X2.3	0.314	0.796	0.485	0.262
X2.4	0.384	0.852	0.502	0.432
Y.1	0.460	0.465	0.740	0.408
Y.2	0.383	0.482	0.772	0.289
Y.3	0.652	0.527	0.825	0.661
Y.4	0.644	0.507	0.872	0.564
Y.5	0.335	0.394	0.769	0.430
Y.6	0.422	0.508	0.803	0.453
Z.1	0.413	0.242	0.357	0.780
Z.2	0.336	0.293	0.375	0.764
Z.3	0.506	0.233	0.548	0.867
Z.4	0.491	0.356	0.502	0.877
Z.5	0.510	0.374	0.584	0.792
Z.6	0.519	0.318	0.478	0.712

Sumber: Data diolah menggunakan software PLS

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Hair et al., (2021) merekomendasikan *Heterotrait Monotrait Ratio* (HTMT) dalam mengukur validitas diskriminan. Hal ini karena HTMT dinilai lebih sensitif atau akurat dalam mendeteksi validitas diskriminan. Nilai yang direkomendasikan adalah dibawah 0,90. Hasil perhitungan *Heterotrait-Monotrait Ratio* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji *Heterotrait Monotrait Ratio* (HTMT)

	Karakteristik Pekerjaan	Kepuasan Kerja	Kesesuaian Pekerjaan	Perilaku Inovatif
Karakteristik Pekerjaan				
Kepuasan Kerja	0.647			
Kesesuaian Pekerjaan	0.532	0.426		
Perilaku Inovatif	0.679	0.643	0.718	

Sumber: Hasil analisis menggunakan SmartPLS 4.0

Hasil estimasi model PLS pada seluruh pasangan variabel menunjukkan nilai HTMT dibawah 0,90. Hal tersebut mengkonfirmasi bahwa dimensi membagi variasi item pengukuran lebih tinggi terhadap item yang mengukurnya dibandingkan membagi varians pada item dimensi

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji *Composite Reliability*

Variabel	*Composite Reliability*	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0.902	0.869	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.914	0.888	Reliabel
Kesesuaian Pekerjaan	0.867	0.797	Reliabel
Perilaku Inovatif	0.913	0.887	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan software PLS

Berdasarkan tabel di atas, terlihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang dihasilkan semua konstruk sangat baik yaitu di atas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk adalah reliabel atau dengan kata lain seluruh variabel manifes dari keempat variabel laten terbukti memiliki akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk dengan baik.

Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi (Uji R2)

Laten Variable	R2
Karakteristik Pekerjaan, Kesesuaian Pekerjaan → Kepuasan Kerja	0.362
Karakteristik Pekerjaan, Kesesuaian Pekerjaan, Kepuasan Kerja → Perilaku Inovatif	0.579

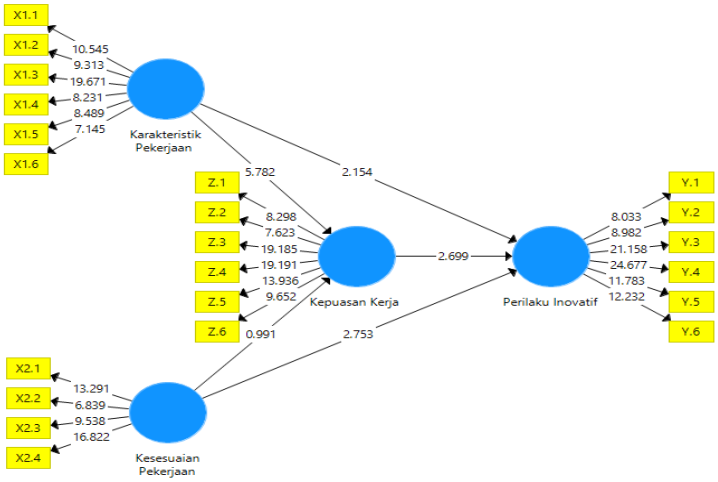
Sumber: Data diolah menggunakan software PLS

Berdasarkan tabel di atas, maka Nilai *R-square* dari hasil analisis dengan menggunakan *software SmartPLS* untuk variabel kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,362. Nilai R2 ini termasuk kategori "moderat/sedang" (lebih besar daripada 0,33). Hal ini berarti kebaikan pembentukan model dari penelitian kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan cukup baik oleh variabel Karakteristik Pekerjaan dan Kesesuaian Pekerjaan dengan nilai sebesar 36,2% sedangkan sisanya sebesar 63,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti

Begitupun dengan variabel Perilaku Inovatif diperoleh *r-square* sebesar 0,579. Nilai R2 ini termasuk kategori "moderat/sedang" (lebih besar daripada 0,33). Hal ini berarti kebaikan pembentukan model dari penelitian Perilaku Inovatif dijelaskan dengan cukup baik oleh variabel Karakteristik Pekerjaan, Kesesuaian Pekerjaan, dan kepuasan kerja dengan nilai sebesar 57,9% sedangkan 42.1,0% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai tstatistic > t-tabel 1,96. Berikut ini disajikan hasil uji *bootstrapping* untuk mendapatkan nilai t-statistic dari hubungan antar variable



Sumber: Data diolah menggunakan software PLS

Gambar 1. Hasil Uji *Bootstrapping*

Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui uji inner model.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	*Path Coefficient*	T-Statistic	*P-values*	Keputusan
	Pengaruh Langsung				
H1	Karakteristik Pekerjaan -> Kepuasan Kerja	0.523	5.782	0.000	Diterima
H2	Kesesuaian Pekerjaan -> Kepuasan Kerja	0.142	0.991	0.322	Ditolak
H3	Karakteristik Pekerjaan -> Perilaku Inovatif	0.285	2.154	0.032	Diterima
H4	Kesesuaian Pekerjaan -> Perilaku Inovatif	0.360	2.753	0.006	Diterima
H5	Kepuasan Kerja -> Perilaku Inovatif	0.301	2.699	0.007	Diterima
	Pengaruh Tidak Langsung				
H6	Karakteristik Pekerjaan -> Kepuasan Kerja -> Perilaku Inovatif	0.158	2.318	0.021	Diterima
H7	Kesesuaian Pekerjaan -> Kepuasan Kerja -> Perilaku Inovatif	0.043	0.828	0.408	Ditolak

Sumber: Data diolah (2025)

Pengaruh langsung dalam penelitian ini terdiri dari lima hipotesis sebagai berikut :

a. Nilai *path coefficient* karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,523 dan nilai thitung sebesar 5,782 > ttabel 1,96 dan p-values sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian h1 diterima, hal ini berarti karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai direktorat bina intala.
b. Nilai *path coefficient* kesesuaian pekerjaan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,142 dan nilai thitung sebesar 0,991 < ttabel 1,96 dan p-values sebesar 0,322 > 0,05. Dengan

demikian h2 ditolak, hal ini berarti kesesuaian pekerjaan tidak pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai direktorat bina intala.

c. Nilai *path coefficient* karakteristik pekerjaan terhadap perilaku inovatif sebesar 0,285 dan nilai thitung sebesar 2,154 > ttabel 1,96 dan p-values sebesar 0,032 < 0,05. Dengan demikian h3 diterima, hal ini berarti karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku inovatif pegawai pada direktorat bina intala.
d. Nilai *path coefficient* kesesuaian pekerjaan terhadap perilaku inovatif sebesar 0,360 dan nilai thitung sebesar 2,753 > ttabel 1,96 dan p-values sebesar 0,006 < 0,05. Dengan demikian h4 diterima, hal ini berarti kesesuaian pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku inovatif pegawai pada direktorat bina intala.
e. Nilai *path coefficient* kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif sebesar 0,301 dan nilai thitung sebesar 2,699 > ttabel 1,96 dan p-values sebesar 0,007 < 0,05. Dengan demikian h5 diterima, hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku inovatif pegawai direktorat bina intala.

Selanjutnya dalam penelitian ini terdapat kedua hipotesis pengaruh tidak langsung sebagai berikut :

a. Nilai *path coefficient* Karakteristik Pekerjaan terhadap Perilaku Inovatif melalui kepuasan kerja sebesar 0,158 dan nilai thitung 2,318 > ttabel 1,96 dan p-values sebesar 0,021 < 0,05. Dengan demikian H6 diterima, hal ini berarti Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif melalui kepuasan kerja.
b. Nilai *path coefficient* Kesesuaian Pekerjaan terhadap Perilaku Inovatif melalui kepuasan kerja sebesar 0,043 dan nilai thitung 0,828 < ttabel 1,96 dan p-values sebesar 0,408 > 0,05. Dengan demikian H7 ditolak, hal ini berarti Kesesuaian Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif melalui kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pekerjaan yang dirancang dengan baik, yang memberikan tantangan, variasi, otonomi, umpan balik, dan signifikansi tugas, cenderung meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, karakteristik pekerjaan yang buruk dapat menurunkan kepuasan kerja.

Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Tamaka et al., (2017), Nur (2018) yang menjelaskan bahwa adanya hubungan positif karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula penelitian Januardi (2021) dan Putri et al (2015) yang menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai bank wilayah Surabaya. Namun, hal bertentangan yang ditemukan Kadir et al., (2017) dengan penjelasan bahwa tidak adanya hubungan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Kesesuaian Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kesesuaian pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika seorang pegawai merasa tidak cocok dengan pekerjaannya, mereka mungkin merasa frustrasi, kurang termotivasi, dan mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja. Ada beberapa faktor lain yang dapat berperan dalam menentukan kepuasan kerja, dan kesesuaian pekerjaan hanyalah salah satu faktor.

Temuan penelitian ini bertentangan dengan penjelasan Widiantara (2012) bahwa pegawai yang ditugaskan sesuai dengan bidang Pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja akan terlihat bahwa pegawai merasa lebih puas dan senang dalam mengerjakan pekerjaannya. Rendahnya kepuasan kerja pegawai diduga ada hubungannya dengan penempatan pegawai

yang kurang tepat. Suhartini (2022) menyatakan pula bahwa kesesuaian pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula penelitian Syalieta et al (2025) kesesuaian individu dan kesesuaian pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Inovatif

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif pegawai. Pekerjaan yang kompleks dan menantang, yang memberikan otonomi dan umpan balik, serta memiliki tujuan yang jelas, cenderung mendorong pegawai untuk lebih inovatif. Kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan kemampuan dan minat individu (*Person-Job Fit*) juga berperan penting dalam memunculkan perilaku inovatif.

Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2024), bahwa terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif. Zhang et al, (2023) mengungkap bahwa karakteristik pekerjaan (ragam tugas dan ragam keterampilan) dapat meningkatkan perilaku inovatif dan kreativitas pegawai melalui berkembang di tempat kerja. Demikian juga dengan penelitian oleh Nurmarudi, (2019), karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, work engagement tidak berpengaruh siginifikan terhadap perilaku inovatif dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovasi.

Pengaruh Kesesuaian Pekerjaan Terhadap Perilaku Inovatif

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kesesuaian pekerjaan *(person-job fit*) memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif pegawai. Semakin tinggi tingkat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan/minat pegawai, semakin besar kemungkinan pegawai akan terlibat dalam perilaku inovatif. Menurut penelitian Nurmaya, (2022), *Person Job-Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour dan Knowledge Sharing, Organizational Support,* dan *Person Job-Fit* secara simultan berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour.*

Menurut teori *person-job fit*, adanya kesesuaian antara karakteristik tugas pekerjaan dengan kebutuhan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat keikatan pegawai pada kerja, yaitu pegawai akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan, Subudi (2017). Karakteristik-karakteristik Person-job fit telah diakui bahwa persyaratan dari pekerjaanlah yang memperlunak hubungan antara karakteristik pribadi yang dimiliki seseorang dengan kinerja pekerjaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Inovatif

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru yang dapat diterapkan untuk perbaikan dalam pekerjaan mereka.

Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anjar et al, (2020), menemukan bahwa Perilaku Inovatif berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, yang mana perubahan-perubahan kinerja dapat ditentukan oleh Perilaku Inovatif. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Meilawati et al, (2023), menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Mediasi Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan secara tidak langsung berpengaruh terhadap perilaku inovatif melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja

berhasil memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku inovatif pegawai pada Direktorat Bina Intala. Dengan demikian terjadi mediasi secara complementary dikarenakan baik secara langsung maupun tidak langsung karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku inovatif.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja yang dirasakan pegawai memberikan dampak yang positif antara karakteristik pekerjaan dengan perilaku inovatif. Berarti dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, dan karakteristik pekerjaan yang semakin baik dan menantang akan berdampak secara positif terhadap meningkatnya perilaku inovatif.

Pengaruh secara langsung karakteristik pekerjaan terhadap perilaku inovatif nilainya masih lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya melalui kepuasan kerja. Dimana pengaruh langsung diperoleh path sebesar 0.285, sedangkan pengaruh tidak langsung nilai path-nya sebesar 0.158, maka pengaruh langsung karakterisik pekerjaan terhadap perilaku inovatif lebih baik dibandingkan pengaruh tidak langsung karakterisik pekerjaan terhadap perilaku inovatif melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Kesesuaian Pekerjaan terhadap Perilaku Inovatif melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel kesesuaian pekerjaan tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja tidak berhasil memediasi antara kesesuaian pekerjaan dengan perilaku inovatif. Dengan kata lain kepuasan kerja bukan menjadi variable yang memediasi antara kesesuaian pekerjaan dengan perilaku inovatif.

Kesesuaian pekerjaan secara langsung berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Namun secara tidak langsung dengan mediasi kepuasan kerja, kesesuaian pekerjaan tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Dengan demikian kehadiran kepuasan kerja tidak memberikan efek pada perilaku inovatif dengan sebab adanya kesesuaian pekerjaan.

Ada beberapa alasan mengapa kesesuaian pekerjaan mungkin tidak secara langsung mempengaruhi perilaku inovatif melalui kepuasan kerja. Meskipun kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan yang positif dan meningkatkan motivasi, belum tentu semua karyawan yang merasa puas akan terdorong untuk berinovasi. Beberapa karyawan mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini dan tidak memiliki dorongan intrinsik untuk mencari solusi baru atau cara kerja yang berbeda. Selain itu perilaku inovatif juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja yang mendukung, dukungan atasan, budaya organisasi yang toleran terhadap kesalahan, serta kesempatan untuk belajar dan berkembang. Jika faktor-faktor ini tidak ada, meskipun karyawan merasa puas, mereka mungkin tidak menunjukkan perilaku inovatif yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis mengenai *pengaruh karakteristik pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan terhadap perilaku inovatif dengan mediasi kepuasan kerja di lingkungan kerja pada pegawai direktorat bina intala*, dapat disimpulkan bahw :

1. Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Kesesuaian pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan.
4. Kesesuaian pekerjaan (*person-job fit*) memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif pegawai.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif pegawai.
6. Karakteristik pekerjaan secara tidak langsung berpengaruh terhadap perilaku inovatif melalui kepuasan kerja.
7. Kesesuaian pekerjaan tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif melalui kepuasan kerja.

REFERENSI

Abadiyah. R. (2024). *Pengaruh Berbagi Pengetahuan dan Kesesuaian Pekerjaan Orang Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Iklim Organisasi sebagai Variabel Mediasi*

Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta*.

Ali. E. P. N. (2024). *Pengaruh Berbagi Pengetahuan dan Kesesuaian Pekerjaan Orang Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Iklim Organisasi sebagai Variabel Mediasi*

Anindita. (2020). *Analisis Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Afektif.*

Anjar. G. S. (2020). *Tentang Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Di Kabupaten Labuhanbatu.*

Anugrahini. N. (2022). *Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pengrajin Galeri Belva Batik Tulis Madura [The Influence of Creativity and Innovative Behavior on the Performance of Belva Batik Tulis Madura Gallery Craftsmen]. Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo Madura, 7(1), 1-18.*

Ariyanti. S. R. A. (2024). *Person job fit dan employee innovative work behavior terhadap kinerja individu: Toxic workplace environment sebagai moderasi*.

Asmike. M. (2020). *Pengaruh person-job fit dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*

Astuti. T.P. (2019). *Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang).*

Belias. D. (2014). *Organizational Culture and Job Satisfacation : A Review in University of Thessaly, Karyes, 42100 (Greece, Ed.). International Review Of Management and Marketing 4 (2)*.

Birdi, (2016). *The Relationship of Individual Capabilities and Environmental Support with Different Facets of Designers' Innovative Behavior. Journal of Product Innovation Management, 33 (1), 19 –35.https://doi.org/10.1111/jpim.12250*.

Eisenberger. R. (1986). *Perceived organizational support. J Appl Psychol. 1986;71(3):500–7. doi:10.1037/0021-9010.71.3.500.*

Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang. CV IRDH. Hal 1-6, 5.*

Fatmawati. R. (2022). *Person-Job and Organization Fit in a Mismatched Work Environment and its Impact on Employee Satisfaction and Performance. Journal of Economics, Finance and Management Studies, 5(9), 2625-2643.*

Fitriza. R. (2020). *Hubungan Pshycological Capital dan Perilaku Kerja Inovatif di Industri Kreatif (Studi Pada Karyawan Perusahaan XYZ. Jurnal Psikogenesis, 4(1), 703-714.*

Frismandiri. D. (2023). *Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan.*

Hackman. J. R. (1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory. Organ Behav Hum Perform. 1976;16(2):250–79. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7*

Hadi, S. (2020). *Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Baruna Horizon, 3(1), 1-7.*

Haq. (2021). *"Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Organisasi."*

Hasan. M. (2020). *Dalam Buku Human Capital Management (Teori Dan Aplikasi).*

Hasibuan. M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.*

Hasibuan. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT. Bumi*.

Hendryadi. B. (2015). *Karakteristik Pekerjaan (Job Characteristics) Litelature Review. Teorionline Personal Paper No. 1, Maret 2015.*

Herzberg F. (1959). *The motivation to work. 2nd ed. New York: Wiley; 1959.*

Husein. U. (2015). *Metodologi penelitian untuk bisnis dan ekonomi. Jakarta: Salemba Empat.*

Hutagalung, (2018). *Membangun Inovasi Pemerintah. Daerah (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish Inovatif di BUMN X. Jurnal Psikogenesis.*

Januardi. D. (2021). *Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(1), 253–263.*

Jong. D. J. (2010). *Measuring innovative work behaviour. Creativity and Innovation Management.*

Kadir. A. (2017). *"Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja",Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya, Jurnal Organisasi dan Managemen 2017.*

Kakar, A. S. (2021). *The Mediating Role of Person-Job Fit between Work-Life Balance (WLB) Practices and Academic Turnover Intentions in India's Higher Educational Institutions. Sustainability, Volume 13, pp. 1-13.*

Khan. M. S. (2014). *The Impact of Job Satisfaction and Organizational commitment on 61 the Intention to leave among the Academicians. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 4(2).*

Kreitner. R. (2020). *Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.*

Kristof. AL. (1996). *Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. Personnel Psychology. 1996;49(1):1–49. doi:10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x*

Kumar. B. (2021). *Mediating Role of Employee Engagement on Job Charcterstics and Organisational Citizenship Behaviour - Centric To Indian Public Sector Telecom. Information Technology in Industry, 9(3), 433–440.*

Lee. S. E. (2019). *Employee Fit and Job Satisfaction in Bureaucratic and Entrepreneurial Work Environments. Review of Public Personnel Administration, 39(1), 135–155. https://doi.org/10.1177/0734371X17693056*

Lent. R.W. (1994). *Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. J Vocat Behav. 1994;45(1):79–122. doi:10.1006/jvbe.1994.1027*

Lina. S. D. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Yang Berkelanjutan Dimediasi Oleh Leader-Member Exchange.*

Lutfiyah. (2020). *The Effect Of Managerial Coaching, Person-Job Fit, And Motivation Toward Employee Performance: The Mediating Role Of Satisfaction And Engagement.*

Luthans. F. (2016). *Organization Beh avior, McGraw Hill International. New York.*

Mas'ud. (2025). *Pengaruh Kesesuaian Pekerjaan Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. XYZ Kota Bandung)*

McGruirk, (2015). *Measuring the Impact of Innovative. Human Capital on Small Firm* Propensity to Innovative*

Meilawati. R. A (2023). *Tentang Meningkatkan Perilaku Inovatif Guru melalui Kepuasan Kerja dengan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening.*

Nurdin. A. (2020). *Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10(2), 45-58.*

Nurjaman. K. (2019). *Proactive work behavior and innovative work behavior: Moderating effect of job characteristics. Humanities and Social Sciences Reviews.*

Nurmalasari. M. R. (2023). *Pengaruh person job fitter hadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja.*

Nurmarudi. T. (2019). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Engagement Dan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening.*

Nurmaya. E. (2022). *Berbagi Pengetahuan, Dukungan Organisasi, Kesesuaian Pekerjaan Orang dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan PT. Kitchenette Lestari Jakarta.*

Prasetyo. A. (2021). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja Melalui Perilaku Innovatif Sebagai Variabel Intervening*

Putri, G. R. (2015). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. Management Analysis Journal, 4(4), 301–309.*

Rahmadani. (2017). *The Influence of Person-Organization. Fit and Person-Job Fit on Work Engagement Among Policemen in Sumatera Utara*.

Riadhah, M. (2022). *Lingkungan Organisasi, Karakteristik Kerja. Dan Perilaku Inovatif Karyawan Di Era Digital: Pendekatan Fsqca. Jurnal Bisnis Dan Pembangunan.*

Robbins. S P. (2016). *Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.*

Robbins. S. P. (2019). *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia, Salemba Empat, Jakarta.*

Santy. R.D. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi*.

Saputri. A. (2024). *Pengaruh Transformational Leadership dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru PNS SMK Negeri Nusawungu)*.

Shantz. (2014). *Employee Engagement in Theory and Practice*.

Siregar. (2024). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Work Engagement Dan Stres Kerja Sebagai Intervening (Studi Perawat Dan Bidan Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara).*

Siregar. M. P. (2024). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Work Engagement Dan Stres Kerja Sebagai Intervening (Studi Perawat Dan Bidan Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara)*

Sofyan. J.F. (2023). *Karakteristik Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional sebagai Penentu Kreativitas Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasaan Kerja.*

Smith. J. A. (2025). *R. AI-driven job transformation: A human-centered approach. J Future Work. 2025;12(1):14–27*.

Subudi (2017). *The Measurement and Antecedents of Affective,. Continuance and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology 63, 1-18*

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.*

Suhartini, Y (2022), *tentang Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta.*

Suryadi, A. (2019). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). Jurnal Saintek Maritim, Volume 19 Nomor 2, Maret 2019. 19, 176–187.*

Suryana. N. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Organisasi Vol 3 No 5*.

Susanto. N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. Agora, 7(1).*

Sutrisno. E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group*.

Syahmirza. J. (2022). *Peran kreativitas dan keterikatan karyawan sebagai pemediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial*.

Syalieta. (2025). *Pengaruh Kesesuaian Pekerjaan Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. XYZ Kota Bandung).*

Syarif. H. (2023). *tentang Pengaruh Kreativitas Individu, Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kerja Yang Inovatif.*

Tahir. (2019). *Pengaruh karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Syariah. Mandiri Cabang Manado*

Tamaka. (2017). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado).*

Vroom VH. (1964). *Work and motivation. New York: Wiley*.

Wardhani, E. N. K. (2022). *The Effect Of Managerial Coaching, Person-Job Fit, And Motivation Toward Employee Performance*

Widyastuti. T. (2018). *Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang*

Wijono, S.; 2012. *Psikologi Industri dan organisasi Edisi Revisi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Humaniora*.

Windiarsih. R. (2019). *Hubungan Antara Kepribadian Proaktif dan Perilaku Kerja.*

Yulizar. B. (2014). *Hubungan Penempatan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada*

Zhang. Y. (2023). t*entang Mengungkap Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Kreativitas Dalam Sektor Perhotelan.*