Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)
Volume : 4 | Nomor 3 | Nopember 2024 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/jebma.v4n3.5166

Analisis Faktor-Faktoryang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr Pirngadi Medan

Penulis:
Aulia Dini Ayuningtias [1]
Supriadi [2]

Afiliasi:
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mitra Sejati [1], Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara[2]

Korespondensi:
auliadiniayuningtias@gmail.com

Histori Naskah:
Submit: 20-10-2024
Accepted: 10-11-2024
Published: 30-11-2024

Abstrak: Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Kata kunci: Karakteristik pekerjaan, Motivasi kerja, Kinerja

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan salah satu lembaga yang memiliki peran penting dalam penyediaan layanan kesehatan bagi masyarakat. Untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, rumah sakit harus memiliki sistem kerja dan kinerja yang efektif. Namun, dalam kenyataannya, masih banyak rumah sakit yang menghadapi berbagai kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai, seperti tingginya angka absensi, rendahnya produktivitas, dan kualitas pelayanan yang kurang memuaskan. Strategi peningkatan kinerja pegawai rumah sakit bisa dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari pemberian pelatihan dan pengembangan keterampilan, peningkatan motivasi dan semangat kerja, hingga penerapan sistem reward dan punishment yang tepat. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja yang kondusif, dukungan manajemen yang memadai, dan sistem kerja yang efektif.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja pegawai yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan instansi. Sedangkan bagi pegawai yang memiliki motivisi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 4 | Nomor 3 | Nopember 2024 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/jebma.v4n3.5166

kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang pegawai akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

Hasil penelitian terdahulu dari Agus Marimin (2011) membuat kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta; Ali et al. (2016) membuat kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Mogadishu; Anak Agung et al. (2012), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali; berikutnya hasil penelitian dari Arozi, Yaomul Fahru (2011) membuat kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) DAOP IV Semarang; Rahayu Saputri, Nur Rahmah Andayani, (2018), menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam; Noviansyah dan Zunaidah (2011) juga menghasilkan penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Sementara itu hasil penelitian dari *Meita Pragiwani et al. (2020) membuat kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan* PT. Tektonindo Henida Jaya Group.

Selain motivasi kerja pegawai, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan adalah karakteristik pekerjaan. Pada dasarnya karakteristik pekerjaan merupakan sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pegawai sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya. Model karakteristik pekerjaan *(job characteristic models)* merupakan suatu pendekatan terhadap pemerkayaan pekerjaan *(job enrichment).* Program pemerkayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuasakan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerkayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan, dimana metode ini akan meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali di suatu organisasi.

Hasil penelitian terdahulu dari Caroline Minoo Matilu da Professor Peter K'Obonyo (2018) membuat kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja; Ngari Evelyne (2018) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Ekuitas di Kenya; *Melinda et al. (2019), menarik* kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara itu hasil penelitian dari hasil penelitian dari Lydia Chandra et al. (2014) membuat kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel D'season Surabaya

Studi Literatur

Kinerja

Mangkuprawira (2014:87) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 4 | Nomor 3 | Nopember 2024 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/jebma.v4n3.5166

Menurut Rivai (2014:87) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi

Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins (2014:208), teori karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasikan karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Motivasi Kerja

Hasibuan (2013:65) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Metode Penelitian

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan yang berjumlah 166 orang.

Sampel

Dengan menggunakan metode *stratified random sampling* yaitu penarikan sampel berdasarkan pada strata populasi pada setiap bagian, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang pegawai.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel independent (variabel bebas) terhadap variabel dependent (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon}$$

Dimana :

Y = Kinerja
a = Konstanta
X_1 = Karakteristik pekerjaan
X_2 = Motivasi kerja
b_1, b_2 = Koefisien regresi
ε = Standard error

Hasil

1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan.

Untuk mengetahui pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan dengan jumlah sampel (n = 62) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.000. Dari Tabel 5.16 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan sebesar $b_1 = 0.403$, dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 3.536 lebih besar dari nilai t_{tabel}, atau ($t_{hitung} > t_{tabel} = 3.536 > 2.000$). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi $b_1 \neq 0$ dan nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil dari pada taraf uji penelitian (Sig $t < \alpha$ atau $0.001 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 4 | Nomor 3 | Nopember 2024 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/jebma.v4n3.5166

H_1 diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan.

Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan dengan jumlah sampel (n = 62) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.000. Dari Tabel 5.16 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar b_2= 0.308, dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 2.973 lebih besar dari nilai t_{tabel}, atau ($t_{hitung} > t_{tabel}$ = 2.973 > 2.000). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi b_1 # 0 dan nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil dari pada taraf uji penelitian (Sig t < α atau 0.004 < 0.05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan.

Untuk mengetahui pengaruh variabel karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan digunakan uji hipotesis simultan (uji-F). Pengujian simultan merupakan pengujian secara bersama-sama minimal 2 (dua) variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikasi F < α atau 0.000 < 0.05), maka variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikasi F > α atau 0.000 > 0.05), maka variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi $\alpha = 0.05$ dengan $dF_1 = (k - 1)$ dan $dF_2 = (n - k)$, dimana k = jumlah variabel (bebas + terikat) dan n = jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi (5 – 1) = 4 dan (62 - 5) = 69. Hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3.12.

Tabel 1. Hasil Uji F

Model		*Sum of Squares*	df	*Mean Square*	F	Sig.
1	*Regression*	394.129	2	197.065	26.802	.000[b]
	Residual	433.806	59	7.353		
	Total	827.935	61			

a. *Predictors : (constant),* Karakteristik pekerjaan, Motivasi kerja
b. *Dependent variable :* Kinerja

Analisis Regresi Linier Berganda

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 4 | Nomor 3 | Nopember 2024 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/jebma.v4n3.5166

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari hasil pengolahan data diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients Beta*	t	Sig.
	B	*Std. Error*			
(Constant)	11.748	4.447		2.642	.011
Karakteristik pekerjaan	.403	.114	.418	3.536	.001
Motivasi kerja	.308	.104	.352	2.973	.004

Berdasarkan Tabel 2, diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 11.748 + 0.403X_1 + 0.308X_2 + e$$

Dari Tabel 2, di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (26.802 > 2.54) dan nilai signifikasi 0.00 < 0.05, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah :

1. Nilai konstanta/intersep sebesar 11.748 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas (X_1, dan X_2) sama dengan 0 maka nilai Y adalah 11.748, dalam kata lain bahwa nilai kinerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan tanpa karakteristik pekerjaan, motivasi kerja, karakteristik pekerjaan dan pengawasan adalah 11.748.
2. Nilai koefisien regresi X_1 (karakteristik pekerjaan) mempunyai nilai positif yaitu 0.403, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel karakteristik pekerjaan dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0.403.

Nilai koefisien regresi X_2 (motivasi kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.308, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel motivasi kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0.308.

Kesimpulan

1. Variabel karakteristik pekerjaan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan.
2. Variabel motivasi kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan.
3. Variabel karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan.

Saran :

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

1. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kerjasama antara sesama pegawai dan kreativitas dari para pegawai dalam bekerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan menjadi sebuah strategi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan agar dapat terus berkembang dengan baik.
3. Pimpinan kiranya dapat meningkatkan silaturahim ke bawahan dengan cara menjaga sikap mau membaur dengan bawahan
4. Otonomi dan signifikansi tugas pegawai kiranya sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan

Kepada peneliti yang akan datang kiranya dapat menambah variabel lain jika ingin mengukur kinerja pegawai dengan menambah variabel perilaku kerja inovatif sebagai variabel moderating atau intervening

Referensi

Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2009) Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace, New York, McGraw Hill, pp. 37

Dessler, Gary. (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 2), Jakarta : Indeks.

Hasibuan, Malayu S. P. (*2012)*, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Irham Fahmi (2014), Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi, Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta

Mangkunegara Anwar Prabu, (2013), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan 5, Bandung : Refika Aditama

Mangkuprawira, Sjafri. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Cetakan keempat, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia

Marwansyah (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

Robbins S.P dan Judge, (2014), Perilaku Organisasi, Buku 1 Edisi 14. Terjemahan Diana Angelica, Jakarta, Salemba Empat

Samsudin, Sadili (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: CV. Pustaka Setia.

Sedarmayanti. (2014). Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik), Bandung : Mandar Maju

Siagian, Sondang. (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 15, Jakarta: Bumi Aksara

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

Sutrisno, Edy (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group Jakarta

Terry George dan Rue, Leslie W (2011), Dasar-Dasar Manajemen, Cetakan Ketujuh Bumi Aksara Jakarta

Winardi (2016), Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta: PT. Rineka Cipta

Yukl, G. (2013), Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi Indonesia (kelima), Cetakan kedua, Jakarat Penerbit PT Indeks.

Jurnal :

Agus Marimin (2011), Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta, Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.3 No.16

Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016). Teacher Motivation and Leadership, the Mediating Effect of Job Performance: Survey from Secondary Schools in Mogadishu. International Journal of Education and Social Science Vol. 3 No. 1. January 2016

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiartha Utama (2012), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.

Arozi, Yaomul Fahru (2011). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) DAOP IV Semarang. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro

Caroline Minoo Matilu & Professor Peter K'Obonyo (2018), The Relationship Between Job Characteristics and Employee Performance: A Review, International Journal of Business & Law Research 6(3):44-59.

Lydia Chandra, Jesica Cindy Mulyanto, Agustinus Nugroho (2014), Analisa Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Di Hotel D'season Surabaya, Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia, http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/ article/ viewFile/2215/2004.

Meita Pragiwani, Elva Lestari, Moch. Benny Alexandri (2020), Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group), Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik, Vol. 3, No. 3 (2020).

Melinda Nurcahya Lestari, Syarifah Hudayah, Fitriadi Fitriadi (2019), Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap motivasi serta dampaknya, Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman Vol. 4 No. 1 (2019)

Ngari Evelyne, James Kilika, Stephen M. A. Muathe, (2018), Job Characteristics and Employee Performance in Private Equity Firms in Kenya, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 1. Ver. II (January. 2018), PP 60-70

Noviansyah dan Zunaidah (2011), Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.9* No.18

Rahayu Saputri, Nur Rahmah Andayani, (2018), Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam, Journal of Applied Business Administration Vol2, No 2,September 2018, hlm. 141-151.e-ISSN:2548-9909.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License