

OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN : DAMPAK DESAIN PEKERJAAN DI PT SUMBER ALAM MUBARAK

Paroli

Univesitas Sebelas April, Sumedang

Email : paroli.feb@unsap.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi desain pekerjaan di PT Sumber Alam Mubarak. Metode penelitian yang diterapkan adalah analisis korelasi Spearman dan pengujian t-statistik. Sampel penelitian terdiri dari 34 responden dari berbagai bagian dalam perusahaan. Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara bagaimana pekerjaan dirancang dan seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka, dengan nilai koefisien korelasi mencapai 0,721. Pengujian t-statistik mengkonfirmasi bahwa desain pekerjaan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (t hitung = 4,081, sig = 0,000). Kontribusi desain kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 51,9%, sementara faktor lain yang tidak diteliti berkontribusi sebesar 48,1%. Kesimpulan ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya. Rekomendasi melibatkan peningkatan perhatian perusahaan terhadap desain kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Program pelatihan dan pengembangan dapat diarahkan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan terkait desain pekerjaan yang optimal. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperkaya pemahaman tentang peran penting desain pekerjaan dalam meningkatkan kinerja para pegawai dan dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci : Desain Pekerjaan; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to investigate how employee performance is influenced by job design at PT Sumber Alam Mubarak. The research method applied was Spearman correlation analysis and t-statistical testing. The research sample consisted of 34 respondents from various parts of the company. Research findings show a strong relationship between how jobs are designed and how well employees do their jobs, with a correlation coefficient value of 0.721. T-statistical testing confirms that job design significantly influences employee performance ($t = 4.081$, $sig = 0.000$). The contribution of work design to employee performance was 51.9%, while other factors not studied contributed 48.1%. This conclusion is consistent with previous research findings. Recommendations involve increasing corporate attention to work design as a strategy to improve employee performance. Training and development programs can be directed at increasing understanding and skills related to optimal job design. This research provides an important contribution in enriching understanding of the important role of job design in improving employee performance and can be used as a guide for companies in efforts to increase productivity and achieve organizational goals.

Keywords : Job Design; Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada zaman revolusi industri yang sedang berkembang dengan cepat saat ini, terlihat adanya kemajuan dan perkembangan yang signifikan, terutama di sektor teknologi, organisasi, dan perusahaan. Maka, Menjaga Kualitas sumber daya manusia menjadi penting bagi kesinambungan perusahaan (Harahap et al., 2023). Bahwa jika sumber daya manusia tidak berkualitas, hal ini berpotensi menimbulkan dampak negatif pada kelancaran operasional kegiatan internal suatu organisasi (Tampubolon, 2016). Peran utama dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi dipegang oleh sumber daya manusia. (Supriadi, 2020). Oleh karena itu, menjaga dan mengembangkan potensi sumber daya manusia menjadi suatu strategi penting untuk memastikan kesuksesan dan ketahanan suatu organisasi di tengah dinamika perubahan yang terus menerus. Dalam konteks ini, optimalisasi kinerja karyawan menjadi fokus utama (Sabban, 2018). Kinerja, sebagai hasil nyata dari perilaku yang ditunjukkan oleh setiap individu sesuai dengan peran yang telah ditetapkan dalam perusahaan, menjadi elemen kunci yang dapat memberikan kontribusi signifikan bagi perkembangan perusahaan (Saputra, 2020).

Kinerja individu dalam lingkungan perusahaan dipengaruhi oleh beragam faktor, di antaranya terdapat satu faktor utama yang memiliki dampak signifikan yaitu implementasi desain pekerjaan (Fuji Wahyuni & Hamidi, 2020). Penerapan desain pekerjaan yang terstruktur dan efektif memiliki peran kunci dalam menciptakan motivasi dan kinerja yang diharapkan untuk mencapai sasaran perusahaan (Yunianto & Waruwu, 2017). Dengan mengimplementasikan desain pekerjaan yang efektif, perusahaan mampu memberikan struktur yang jelas terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan merancang pekerjaan sesuai dengan keahlian dan minat individu (Sihombing & Batoebara, 2019). Dengan demikian, desain pekerjaan yang tepat berkontribusi pada tercapainya tingkat kinerja yang diharapkan, memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan dan visinya dengan lebih efektif (Pertiwi, 2018).

Dari penelitian sebelumnya, Terdapat bukti yang menegaskan bahwa desain pekerjaan berdampak secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di dalam suatu entitas organisasi atau perusahaan (Ananda, 2022). Dalam studi tersebut disoroti bahwa desain pekerjaan memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Temuan serupa juga diungkapkan dalam penelitian lain yang dilakukan oleh (Aryandi & Agung,

2021) Adanya korelasi antara Desain Pekerjaan dan Kinerja Pegawai. (Lumantow et al., 2023) juga mendukung temuan serupa, penelitian ini menyoroti Adanya korelasi yang kuat dan berarti terlihat antara desain pekerjaan dan kinerja karyawan yang bersifat positif. Dengan kata lain, peningkatan dalam desain pekerjaan memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

Penelitian ini dilakukan di Hotel Sumber Alam Mubarak, yang menjadi objek fokus karena mengalami permasalahan penurunan kinerja pegawai. PT Sumber Alam Mubarak, yang berlokasi di Garut, merupakan destinasi wisata dan hotel yang terkenal menyediakan pemandian air panas. Menariknya, hotel ini mendapatkan penilaian tertinggi menurut ulasan pengunjung di Google, menunjukkan popularitas dan kualitasnya dalam industri perhotelan. Keputusan penelitian di lokasi ini mungkin didorong oleh keinginan untuk mengidentifikasi penyebab penurunan kinerja pegawai dan memberikan kontribusi positif terhadap perbaikan dalam lingkungan yang telah terbukti berkualitas tinggi ini.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pihak HRM, terungkap bahwa perusahaan menghadapi sejumlah permasalahan terkait kinerja, di antaranya: 1) Pelayanan yang kurang optimal, termanifestasi dalam keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi keinginan konsumen. 2) Kurangnya pemahaman terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan. 3) Menurunnya kemampuan dan kualitas kerja, menyebabkan pekerjaan tidak mencapai target yang telah ditetapkan. 4) jumlah pekerjaan yang tidak mencapai targetnya. 5) Penyelesaian tugas yang melebihi batas waktu target yang telah ditetapkan.

Dari rangkaian permasalahan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa desain kerja yang diterapkan di perusahaan belum berjalan dengan baik. Kurangnya pemahaman terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan menjadi pemicu menurunnya kemampuan dan kualitas kerja. Jika keadaan ini dibiarkan, akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan menghambat pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan dalam desain pekerjaan harus menjadi prioritas utama untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan berperan dalam menguraikan jenis pekerjaan yang perlu dilakukan, cara menjalankan tugas tersebut, jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, dan ketentuan yang harus dipatuhi untuk mencapai penyelesaian pekerjaan (Sunarto, 2017). Menurut (Griffin, 2017), mendefinisikan desain pekerjaan merupakan cara di mana sebuah organisasi mendefinisikan dan mengatur struktur pekerjaan. Seperti diketahui Pekerjaan yang tidak dirancang dengan baik dapat menyebabkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja yang berkurang. Menurut (Rivai dan Sagala, 2017) elemen-elemen yang memengaruhi dalam desain kerja adalah sebagai berikut: 1) Unsur Organisasi, 2) Unsur lingkungan, 3) Unsur Perilaku.

Teori Kinerja

Menurut (Zainur, 2018) Menyebutkan Kinerja adalah konsekuensi dari usaha yang diberikan oleh pegawai, yang kemudian akan menjadi dasar penilaian terhadap pencapaian atau ketidakpencapaian sasaran dan tujuan organisasi pemerintah. Kinerja merujuk pada prestasi yang telah berhasil dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja pegawai adalah Evaluasi kinerja pegawai merujuk pada penilaian atas prestasi kerja seorang pegawai, yang melibatkan penilaian terhadap aspek kualitas dan kuantitas, serta dinilai sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Proses evaluasi terhadap hasil pekerjaan yang terkait dengan tugas yang diberikan kepada karyawan memerlukan proses penilaian atas kinerja individu tersebut. Menurut (Elston D, 2020) dimensi dan indikator kinerja terdiri dari: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Efektivitas, 4) Sikap kerja. Kinerja bukanlah bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Rahadian, F., & Zulkarnaen, W., 2021).

Dari penelitian ini, peneliti membuat hipotesis, sebagai berikut :

H₁: Desain pekerjaan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja para karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dalam penelitiannya. Ini berarti peneliti hanya melihat masalah di satu perusahaan tanpa membandingkannya dengan perusahaan lain. Masalah yang

diteliti memiliki korelasi yang kuat dengan populasi yang dipilih. Penelitian ini akan melibatkan karyawan PT Sumber Alam Garut, yang berjumlah 34 orang. (Arikunto, 2016) Disarankan untuk mengambil semua populasi dalam kasus subjek atau populasi kurang dari 100, sehingga penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi. Akibatnya, sampel penelitian ini terdiri dari 34 karyawan PT Sumber Alam Pendekatan analisis data yang terlibat melibatkan penerapan uji validitas, uji reliabilitas, pembuatan dan interpretasi tabel, penggunaan skala penilaian, pengecekan korelasi, perhitungan koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen

Untuk memvalidasi instrumen penelitian yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel desain kerja dan 11 pernyataan untuk variabel kinerja, kuesioner didistribusikan kepada 34 responden. Setiap pernyataan kemudian diuji menggunakan korelasi Pearson product-moment. Untuk menilai tingkat validitas, perbandingan dilakukan antara nilai yang dihitung, r_{hitung} , dengan nilai yang tercantum dalam tabel, r_{tabel} derajat kebebasan (df) = $n - 2$, dimana $df = 34 - 2 = 32$. Hasilnya, nilai r_{tabel} yang dihasilkan adalah sebesar 0.339.

Hasil pengolahan data uji validitas Kinerja menunjukkan bahwa semua pernyataan mengenai desain pekerjaan dan kinerja memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari 0,339. Oleh karena itu, semua pernyataan dianggap valid. Jika nilai r_{hitung} kurang dari r_{tabel} (0,339) untuk jumlah responden sebanyak 34 orang, maka butir pernyataan instrumen dianggap tidak valid. Hasil uji validitas ini mengonfirmasi bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti valid dan dapat diterapkan pada responden.

Selanjutnya, setelah pernyataan mengenai desain pekerjaan dan kinerja pegawai dinyatakan valid, langkah berikutnya adalah mencari pengaruh antar pernyataan yang diajukan terhadap responden. Hal ini dilakukan untuk menilai apakah jawaban yang diterima atau dijawab oleh responden dapat diandalkan atau bersifat reliabel.

Dari hasil pengukuran uji reliabilitas variabel desain pekerjaan dan kinerja, diperoleh nilai alpha Cronbach sebesar 0,780. Berdasarkan aturan tabel alpha Cronbach yang memandu bahwa nilai yang seharusnya $\leq 0,600$, nilai yang diperoleh (0,780) jelas lebih tinggi dari batas minimum tersebut. Begitu pula dengan Variabel kinerja yang

menghasilkan alpha Cronbach sebesar 0,744, dan nilai ini juga melebihi batas minimum yang diharapkan, yaitu $\geq 0,600$. Dengan demikian, data kuesioner pada variabel desain pekerjaan dan kinerja dapat dianggap sebagai alat ukur yang sah dalam penelitian ini. Hasil pengolahan menunjukkan secara signifikan Setiap variabel menunjukkan nilai Cronbach-Alpha yang melampaui nilai yang telah ditetapkan dari nilai alpha minimal (0,600). Oleh karena itu, keputusan dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel, dan data ini dapat dijadikan contoh untuk penelitian selanjutnya.

Uji Korelasi

Berdasarkan analisis menunjukkan bahwa desain kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien korelasi (r) mencapai tingkat yang sangat tinggi sebesar 0,721. Penilaian ini didasarkan pada interval koefisien 0,60-0,799, yang menunjukkan bahwa hubungan antara desain kerja dan kinerja pegawai di PT Sumber Alam Mubarak bersifat kuat. Ini mengindikasikan bahwa adanya desain pekerjaan yang memuaskan memiliki efek positif yang bermakna terhadap kinerja pegawai dalam perusahaan ini.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk menilai sejauh mana kontribusi pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai di PT Sumber Alam Mubarak, koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan persamaan yang berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,721^2 \times 100\% \\ &= 0,519 \times 100\% \\ &= 51,9\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan $kd = r^2$ di atas menunjukkan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh Desain Kerja dengan kontribusi koefisien sebesar 51,9%, sedangkan 48,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Menurut Kasmir (2016:189), "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan, pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja".

Uji Hipotesis

Dari hasil analisis hipotesis, ditemukan bahwa nilai t hitung untuk variabel Desain Kerja sebesar 4,081 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000. Dalam konteks

pengujian hipotesis, nilai t hitung (4,081) dibandingkan dengan nilai t tabel (0,05; df) atau (0,05; 34-2), yang setara dengan 1,69. Berdasarkan prosedur pengambilan keputusan, ketika nilai t hitung > t tabel atau $4,081 > 1,69$, dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha (0,05), maka dapat disimpulkan sebagai berikut: H0 (hipotesis nol) ditolak dan H1 (hipotesis alternatif) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa Desain Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Sumber Alam Mubarak.

Diskusi Optimalisasi Kinerja Karyawan: Dampak Desain Pekerjaan Di PT Sumber Alam Mubarak

Hasil analisis menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman menegaskan bahwa variabel desain pekerjaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai r sebesar 0,721, yang berada dalam kisaran koefisien 0,60-0,799. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara Desain Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sumber Alam Mubarak, sesuai dengan penafsiran pedoman koefisien korelasi menurut Sugiyono (2018). Berdasarkan koefisien determinasi, sekitar 51,9% variasi dalam kinerja pegawai dapat diatribusikan kepada variabel desain kerja, sedangkan sebanyak 48,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diselidiki. Seperti yang dinyatakan oleh Kasmir (2016:189), kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel seperti kemampuan, pengetahuan, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Selama uji t, didapati bahwa nilai t hitung untuk hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa desain kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sebab nilai t hitung (4,081) melebihi nilai t tabel (1,69 untuk $df=32$), dan nilai signifikansi (sig) (0,000) lebih rendah dari alpha (0,05). Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima..

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Manik, 2017) hal ini menunjukkan bahwa desain kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian (Apriyanto, 2022), Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa desain pekerjaan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Implikasinya, peningkatan desain tempat kerja dapat mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, temuan ini memberikan kontribusi penting pada pemahaman tentang

hubungan antara desain kerja dan kinerja pegawai, serta memperkuat temuan-temuan sebelumnya yang mendukung pengaruh positif desain kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa poin kunci. Pertama, terdapat korelasi yang signifikan antara Desain Pekerjaan dan Kinerja Karyawan di PT Sumber Alam Mubarak. Hasil analisis koefisien korelasi Spearman menunjukkan nilai sebesar 0,721, yang berada dalam kisaran 0,60-0,799, menandakan adanya korelasi positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Kedua, Desain Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, seperti yang diindikasikan oleh hasil uji t-statistik. Dengan nilai t hitung sebesar 4,081 yang melebihi nilai t tabel (1,69 untuk $df=32$), dan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa Desain Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ketiga, kontribusi Desain Kerja terhadap Kinerja Pegawai sangatlah signifikan. Koefisien determinasi mengindikasikan bahwa sekitar 51,9% variasi dalam kinerja pegawai dapat diatribusikan pada desain kerja, sedangkan 48,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diselidiki. Ini menegaskan bahwa desain kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan ini, direkomendasikan agar perusahaan memperhatikan dan meningkatkan desain kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat diarahkan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan terkait dengan desain pekerjaan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Kurnia Harahap, M., Iswadi, U., Fatkhurohman Albashori, M., Roza, N., Simalangun, U., Al-Khairiyah, U., Manajemen Administrasi Yogyakarta, A., & Kesehatan Mitra Bunda, I. (2023). Job Design Effectiveness on Employee Engagement on Employee Performance: Literature Study Efektivitas Job Design Pada Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(1), 2597–5234.
- Ananda, T. R. (2022). Pengaruh Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sucofindo Cabang Jambi Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04), 1044–1058. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.16169>
- Apriyanto. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 846–853. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/document/587339>
- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* edisi revisi. Rineka

- Cipta: Jakarta.
- Aryandi, R., & Agung, S. (2021). Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpbd Pemda Kab. Bogor. *Ecin Kuraesin Jurnal Manager*, 4(1), 84–91. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Ester Manik. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Desain Kerja Dan Kualitas Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 10(2), 150–159.
- Fuji Wahyuni, D., & Hamidi, M. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG DIVISI REGIONAL SULTRA. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 3(2), 1. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v3i2.559>
- Griffin, et al. (2017). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- James W, Elston D, T. J. et al. (2020). Pengaruh Desain Terhadap Kinerja. *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology*.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) . Jakarta: PT.Garfindo Persada, Edisi Kedua.
- Lumantow, A. R. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI KCP Unit Motoling. *Productivity*, 4(5), 658–669.
- Mangkunegara. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Muhamad Zainur Roziqin, 2018. Kepuasan Kerja, Malang: Averroes Press
- Pertiwi, T. S. (2018). Konsep Umum Job Design (Desain Pekerjaan). *Bisnis Dan Iptek*, 2009.
- Rahadian, F., & Zulkarnaen, W. (2021). How Work Culture Effects On Employee Performance During The Covid-19 Pandemic : A Quantitative Analysis. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 1844-1855. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i1.1704>
- Rivai dan Sagala. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Jakarta: PT Rajawali Pers
- Sabban, Y. A. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dalton Makassar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(1), 1–11.
- Saputra, A. R. (2020). PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN E-COMMERCE DI YOGYAKARTA. *Jurnal Berkala Epidemiologi*, 5(1), 90–96. <https://core.ac.uk/download/pdf/235085111.pdf> website: <http://www.kemkes.go.id> [http://www.yankes.kemkes.go.id/assets/downloads/PMK No. 57 Tahun 2013 tentang PTRM.pdf](http://www.yankes.kemkes.go.id/assets/downloads/PMK_No_57_Tahun_2013_tentang_PTRM.pdf) https://www.kemenpppa.go.id/lib/uploads/list/15242-profil-anak-indonesia_-2019.pdf
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di Cv Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*, 6, 1–16.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian .Bandung: PT Alfabet
- Sunarto.(2017). Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Supriadi. (2020). PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAHRAGA KABUPATEN MAMUJU. *Prima Ekonomika-Vol.11 No 1*

Maret 2020 ISSN : 2087-0817, 11(1), 56–66.

Tampubolon, H. (2016). *Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing.*

Yunianto, A., & Waruwu, P. (2017). Meningkatkan kinerja melalui motivasi dengan anteseden kepemimpinan terpersepsi dan lingkungan kerja terpersepsi. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu*, 470–479.
<https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/article/view/5079>

GAMBAR DAN TABEL

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Desain Pekerjaan

No Butir Instrumen	Correlation Pearson (r_{hitung})	r Tabel	Keterangan
1	0,356	0,339	Valid
2	0,808	0,339	Valid
3	0,545	0,339	Valid
4	0,809	0,339	Valid
5	0,634	0,339	Valid
6	0,869	0,339	Valid
7	0,581	0,339	Valid
8	0,464	0,339	Valid

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No Butir Instrumen	Correlation Pearson (r_{hitung})	r Tabel	Keterangan
1	0,481	0,339	Valid
2	0,582	0,339	Valid
3	0,421	0,339	Valid
4	0,726	0,339	Valid
5	0,683	0,339	Valid
6	0,674	0,339	Valid
7	0,379	0,339	Valid
8	0,533	0,339	Valid
9	0,464	0,339	Valid
10	0,615	0,339	Valid
11	0,384	0,339	Valid

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Desain Pekerjaan dan Kinerja Pegawai

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keputusan
Desain kerja	0,780	8	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,744	11	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Tabel 4. Koefisien Korelasi antara Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

		Desain Pekerjaan	Kinerja Pegawai
Desain Pekerjaan	Pearson Correlation	1	,721**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	34	34
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,721**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2023

Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,485	4,471		5,700	,000
	Desain Pekerjaan	,593	,145	,585	4,081	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2023