

Strategi Desain Pekerjaan untuk Meningkatkan Efisiensi dan Kinerja Karyawan

Aupi Dalillah¹, Habib Abdullah², Salfen Hasri³, Sohiron⁴

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru

e-mail: aupidalillah2002@gmail.com¹, Abdullah.habib03111995@gmail.com²,
salfen.hasri@uin-suska.ac.id³, sohiron@uin-suska.ac.id⁴

Abstrak

Dengan pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka, karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam bekerja, dan artikel ini bertujuan untuk mengkaji ide desain pekerjaan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi karyawan. Desain pekerjaan yang baik juga melibatkan otonomi yang cukup untuk karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang mencakup pengumpulan, pengolahan, dan analisis data. Salah satu cara untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi kerja. Ini karena desain pekerjaan menunjukkan bahwa pekerjaan dapat dirancang untuk mendorong motivasi otonom dan berbagai pengetahuan. Otonomi dan variasi pekerjaan membuat pekerjaan lebih beragam dan menarik untuk berkembang. Keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan feedback adalah beberapa cara untuk memotivasi karyawan.

Kata Kunci: *Strategi, Desain Pekerjaan, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Proses peningkatan kapasitas individu agar mereka mampu bekerja secara mandiri dan optimal demi kepuasan pribadi dengan menyelaraskan tugas, tanggung jawab, dan ruang lingkup pekerjaan mereka. Tujuan dari desain pekerjaan adalah agar pekerjaan dapat diselesaikan secara ekonomis, hemat, terpercaya, dan aman. Menurut penelitian Tschantz, kepuasan kerja milenial akan meningkat jika perusahaan mengubah desain kerja mereka. Dalam studinya, Hannus menyatakan bahwa kejelasan peran dan tugas yang diberikan oleh pekerjaan merupakan salah satu hal yang memengaruhi kepuasan generasi milenial terhadap pekerjaan mereka adalah kinerja. Kinerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan pekerjaannya dan kualitas serta kuantitas pekerjaan yang mereka hasilkan. Karyawan yang dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik akan berkinerja baik. Jadi, tantangan ini berarti bahwa kita perlu berpikir hati-hati tentang pemberian pelatihan kepada staf administrasi sehingga mereka dapat meningkatkan keterampilan mereka dan memberikan layanan yang berkualitas serta menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk memenuhi tujuan organisasi. Penting juga untuk menyadari bahwa ketika orang termotivasi oleh tujuan ini, mereka akan bekerja lebih keras. Ini akan menghasilkan hasil yang lebih baik bagi perusahaan.

Dalam konteks bisnis, sumber daya manusia (SDM) secara luas dianggap sebagai aset paling berharga. Manusia merupakan salah satu unsur yang menentukan keberhasilan organisasi karena kontribusinya merupakan yang paling penting dibandingkan dengan unsur lainnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah produktivitas dan kinerja karyawannya. Setiap lembaga atau kelompok yang mengikuti suatu program selalu berhasil mencapai tujuannya. Pekerja merupakan sumber daya yang sangat berharga yang membantu suatu bisnis mencapai tujuannya. Memastikan bahwa kinerja sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan merupakan salah satu tujuan utama manajemen sumber daya manusia (SDM).

Setiap perusahaan, baik di sektor industri maupun jasa, tentu memiliki pendekatan yang berbeda-beda. Meskipun demikian, taktik yang berupaya menjalankan program yang telah disusun sebelumnya selalu berhasil dalam mencapai tujuan perusahaan dan mencapai tingkat output yang maksimal. Meningkatkan kinerja staf merupakan salah satu taktik yang sangat efektif. Hal ini

dikarenakan karyawan merupakan pihak yang memberikan semangat, keterampilan, orisinalitas, dan kerja keras bagi perusahaan. Pengelolaan kinerja karyawan yang efektif akan meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kinerja staf. Sebaliknya, jika kinerja staf tidak dikelola dengan baik, hal ini tidak akan terjadi.

Berbagai teknik sumber daya manusia digunakan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Ini termasuk insentif, kinerja, pelatihan, manajemen karier, lingkungan kerja, kedaulatan, dan pandangan pengembangan. Sistem SDM merupakan kumpulan elemen yang rumit dan beragam yang "mewakili interaksi tingkat tinggi dan efek sinergis nonlinier." Prosedur SDM harus efisien dalam mencapai tujuan organisasi tertentu dan sesuai dengan lingkungan dan keadaan perusahaan. Memahami bagaimana prosedur SDM memengaruhi setiap tujuan organisasi sama pentingnya. Pekerja perlu mengetahui informasi yang tepat dan dapat dipahami serta prosedur yang wajar dan tidak ambigu. Pekerja perlu memahami kriteria dan prosedur yang digunakan untuk mengevaluasi dan memberi kompensasi kepada mereka. Kriteria dan proses pengembangan harus wajar dan seimbang untuk menjaga motivasi karyawan agar berkinerja dan bekerja secara efisien. Dengan demikian, manajemen karier yang transparan dan dapat diterima serta program insentif kinerja merupakan komponen penting dari strategi sumber daya manusia yang lengkap. Dalam beberapa keadaan, peningkatan tempat kerja juga dapat meningkatkan inspirasi dan motivasi karyawan. Rencana karier yang solid dapat berfungsi sebagai strategi pengembangan praktik SDM yang komprehensif yang menawarkan berbagai kemungkinan pengembangan karier dengan mempertimbangkan tujuan dan ambisi unik setiap orang.

Tujuan utama setiap organisasi adalah meningkatkan kinerja karyawan. Pekerja yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan daya saing mereka terhadap bisnis lain, dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan memerlukan pekerjaan yang dirancang dengan baik dan lingkungan kerja yang positif. Tanggung jawab yang tepat, otonomi yang memadai, dan pembagian tugas yang jelas merupakan komponen dari pekerjaan yang dirancang dengan baik. Selain memberi pekerja pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja, pekerjaan yang dirancang dengan baik meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja yang positif meningkatkan produktivitas. Komunikasi yang efektif, kerja sama tim, kepemimpinan yang kuat, dan dukungan tim merupakan komponen lingkungan kerja yang positif. Ikatan yang kuat dengan rekan kerja, pemimpin yang memotivasi, dan karyawan yang merasa terdorong semuanya berkontribusi pada kinerja dan hasil yang lebih tinggi. Dengan mempertimbangkan lingkungan kerja yang menyenangkan dan pekerjaan yang dirancang dengan baik, bisnis dapat membangun lingkungan kerja yang mendorong keberhasilan karyawan. Elemen-elemen ini penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pekerja, terutama bila dikombinasikan dengan kebahagiaan kerja sebagai variabel intervening. Sasaran dan harapan kerja yang jelas, peluang untuk tumbuh dan berkembang, fleksibilitas untuk membuat keputusan, dan tugas yang menarik merupakan komponen tempat kerja yang dirancang dengan baik. Elemen fisik seperti ruang kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai merupakan bagian dari lingkungan kerja yang baik, seperti halnya elemen sosial seperti hubungan kerja yang positif dan dukungan dari rekan kerja dan atasan.

Menentukan korelasi yang jelas antara desain pekerjaan, budaya tempat kerja, dan kinerja karyawan dalam sejumlah situasi bisa jadi sulit. Variabel kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam situasi ini. Kata "kepuasan kerja" menggambarkan penilaian subjektif karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk seberapa baik mereka yakin posisi mereka memenuhi kebutuhan, tujuan, dan harapan mereka. Motivasi, dedikasi, dan keterlibatan karyawan semuanya dapat ditingkatkan melalui kepuasan kerja, dan ini pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kepustakaan, atau penelitian kepustakaan yang menggunakan buku sebagai sumber informasi. Literatur merupakan salah satu sumber data untuk jenis penelitian ini, tetapi sumber lainnya meliputi bahan dokumentasi, terbitan berkala, jurnal, dan lain-lain. Untuk mengidentifikasi teori, prinsip, opini, ide, dan komponen lain yang dapat

dimanfaatkan untuk mengkaji dan menyelesaikan masalah yang diangkat, penelitian ini kemudian berkonsentrasi pada penelitian kepustakaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yang meliputi pengumpulan, pemrosesan, dan analisis data. Berdasarkan fakta-fakta yang diketahui, metode kualitatif mengkarakterisasi kondisi subjek dan objek penelitian. Metode ini juga mengkarakterisasi data dan informasi yang dikumpulkan berdasarkan keadaan lapangan pada saat pengumpulan.

Mestika Zed menggambarkan penelitian kepustakaan sebagai serangkaian tindakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan sumber daya pustaka untuk mengumpulkan data dan mengolah sumber daya tersebut untuk menghasilkan kesimpulan. Baik dilakukan secara tertulis maupun dalam tindakan, studi literatur sama dengan penelitian tentang suatu peristiwa yang berupaya menemukan informasi yang benar dengan menentukan penyebab, sumber, dan dampak aktual suatu peristiwa. Menurut Arikunto, melakukan kajian pustaka berarti menganalisis bahan penelitian dengan cara membaca, mendokumentasikan, dan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber. Proses analisis konten terdiri dari enam langkah: pengolahan dan penyusunan data melalui klasifikasi dan pengeditan, membaca semua data, mengumpulkan bagian teks dan mengkodekannya, menjelaskan lingkungan (domain), orang (peserta), kategori, dan tema yang akan dianalisis, deskripsi, dan interpretasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Desain Pekerjaan

Tujuan utama strategi bagi perusahaan ada tiga: pertama, meningkatkan nilai, kedua, meningkatkan kemampuan manajerial, dan ketiga, mengoptimalkan sistem administratif. Strategi menghubungkan pengambilan keputusan operasional dan strategis di semua tingkatan hierarki dan di semua domain aktivitas. Baik itu direncanakan atau tidak, strategi adalah cara seseorang atau kelompok melakukan kegiatan atau pekerjaan tertentu.

Strategi didefinisikan sebagai pola tindakan yang teratur dan dapat diprediksi yang berasal dari tindakan sebelumnya. Penerapan strategi oleh manajer atau Chief Executive Officer (CEO) dapat dicirikan sebagai pola tindakan yang berulang, yang menunjukkan tingkat konsistensi dan prediktabilitas yang tinggi. Dasar strategi dibentuk oleh ekspektasi pelanggan untuk masa depan, dengan strategi yang dikembangkan secara bertahap dan awalnya dengan hasil potensial daripada hasil aktual.

Lebih jauh, strategi digambarkan sebagai tujuan dan sasaran jangka panjang organisasi yang sesuai dengan harapan pemangku kepentingan dan permintaan pasar sambil mengelola sumber daya untuk menghasilkan laba (Johnson & Schools, Suprpto, 2019). Definisi ini mendefinisikan strategi sebagai deklarasi yang menguraikan bagaimana setiap anggota perusahaan dapat berkolaborasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Pengetahuan ini mengarah pada kesimpulan bahwa strategi adalah cara yang digunakan individu atau organisasi untuk meningkatkan dan mengatasi hambatan guna mencapai tujuan di masa mendatang.

Desain pekerjaan adalah pendekatan untuk menurunkan ketidakbahagiaan kerja dan meningkatkan keinginan untuk bekerja. Desain pekerjaan memungkinkan pekerjaan untuk mendorong minat otonom dan berbagai jenis pengetahuan. Otonomi dan variasi pekerjaan memberi karyawan rasa tanggung jawab yang besar dan keinginan untuk berkembang, yang membuat pekerjaan lebih beragam dan menarik. Dengan memberi staf kebebasan untuk bergerak sendiri, mereka menunjukkan kepercayaan pada kemampuan mereka dan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas penting. Penelitian Rasheed menemukan bahwa atribut desain kerja dan faktor motivasi memiliki hubungan yang menguntungkan dan signifikan. Di sisi lain, penelitian Al-Musadieq menemukan bahwa atribut desain kerja dan faktor motivasi memiliki hubungan yang menguntungkan dan signifikan.

Konsep Desain Pekerjaan

Pendekatan yang dikenal sebagai desain pekerjaan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan karyawan serta meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Proses penentuan sifat pekerjaan tertentu dan hubungannya dengan peran dan tugas lain dikenal sebagai desain

pekerjaan. Lima elemen utama desain pekerjaan adalah sebagai berikut: tugas, metode kerja, kebutuhan organisasi, lingkungan fisik dan sosial, serta hubungan kerja.

Salah satu teori utama yang memperkuat pentingnya desain kerja yang efektif adalah Teori Kualitas Kerja oleh Hackman & Oldham (1976), yang menegaskan bahwa pekerjaan harus memiliki lima kualitas utama.

Untuk memberikan insentif kepada pekerja seperti otonomi, kritik, identitas tugas, prioritas tugas, dan variasi keterampilan. Lebih jauh, Teori Dua Faktor Herzberg tahun 1959 mendukung pentingnya elemen-elemen yang memotivasi dalam desain kerja, termasuk tanggung jawab, pencapaian, dan pengakuan. Ide dan teori desain pekerjaan dibahas lebih rinci dalam buku Morgeson dan Humphrey "Desain Pekerjaan" (2006). Aspek dan efek desain kerja diperiksa secara menyeluruh dalam buku ini. Namun, dua sumber studi empiris yang luar biasa tentang penggunaan dan hasil desain kerja yang baik adalah "Motivasi melalui Desain Kerja: Uji Teori" oleh Hackman & Oldham (1976) dan "Kepuasan Kerja dan Kinerja Pekerjaan: Apakah Hubungannya Palsu?" oleh Herzberg (1959). Kedua publikasi jurnal ini menawarkan bukti ilmiah tentang bagaimana desain pekerjaan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja sekaligus meningkatkan kinerja dan efisiensi. Secara umum, desain kerja mensyaratkan hal-hal berikut:

1. Meningkatkan minat, tantangan, dan pencapaian.
2. Meningkatkan kualitas dan kapasitas pelaksanaan proses kerja baik secara horizontal maupun hirarkis (struktural).
3. Meningkatkan efisiensi operasional, produktivitas, dan kualitas layanan.
4. Menetapkan tanggung jawab tim sesuai dengan standar uraian tugas untuk meningkatkan kerja sama yang efektif.
5. Mengintegrasikan kebutuhan organisasi dengan kebutuhan individu dan karyawan.

Lima tujuan umum yang tercantum di atas merupakan tujuan utama, sedangkan jenis dan pembagian kerja masih dimodifikasi berdasarkan keahlian. Desain pekerjaan apa pun mempertimbangkan fungsi, hubungan, verifikasi, keahlian, pengetahuan, dan kemampuannya. Tiga elemen membentuk desain pekerjaan. Faktor-faktor ini sangat penting dan perlu diperhitungkan saat mengatur pekerjaan. Penyiaran, penempatan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia organisasi semuanya termasuk dalam manajemen personalia (Bangun, 2012). Oleh karena itu, perekrutan dan penempatan karyawan tidak akan terjadi tanpa desain pekerjaan (Bangun, 2012). Tiga komponen penting membentuk desain tugas, meliputi:

1. Salah satu komponen organisasi yang terkait dengan efisiensi kerja adalah desain pekerjaan. Desain pekerjaan yang efektif memungkinkan pekerja untuk menghasilkan pekerjaan terbaik mereka. Tiga elemen membentuk desain pekerjaan organisasi: praktik kerja, alur kerja, dan metode mekanis.
2. Komponen Lingkungan: Ketika manajer memutuskan pekerjaan SDM apa yang harus dilakukan dalam suatu organisasi, komponen lingkungan berfungsi sebagai standar utama. Faktor lingkungan mencakup berbagai karyawan dan sumber daya manusia, tetapi faktor lingkungan yang paling penting dalam desain pekerjaan adalah keterampilan dan ketersediaan karyawan yang memungkinkan serta harapan masyarakat seperti ketersediaan pekerjaan, gaji yang adil, dan jaminan standar hidup yang dapat diterima.
3. Komponen Perilaku: Desain pekerjaan tidak dapat semata-mata dikaitkan dengan produktivitas kerja; martabat manusia harus diperhitungkan ketika mengevaluasi orientasi, efisiensi, dan kualitas hidup seseorang. Desain pekerjaan terkait erat dengan persyaratan manusia yang harus dipenuhi.

Karyawan diharapkan memberikan pekerjaan terbaik mereka untuk memenuhi tujuan dan menjaga bisnis tetap berjalan. Desain pekerjaan sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja. Saat membuat pekerjaan karyawan, lima kriteria berikut yang perlu diperhatikan:

1. Desain pekerjaan dibuat agar produktif dan membuat pelaksanaannya senang.
2. Saat membuat pekerjaan, pendekatan yang diambil harus diperhatikan terlebih dahulu. Ada dua jenis pendekatan ini: pertumbuhan pekerjaan dan kesederhanaan pekerjaan.
3. Desain pekerjaan harus memiliki tujuan dan hasil yang terdefinisi dengan baik, dan harus memungkinkan SDM untuk menerima masukan langsung tentang hasilnya.

4. Jelaskan berbagai jenis pekerjaan yang dilakukan, metode yang digunakan, tempat, dll.
5. Berikan orang kesempatan untuk menyuarakan pemikiran dan rekomendasi mereka untuk modifikasi proses kerja personel.

Sasaran bisnis strategis perusahaan, yang didasarkan pada aktivitas kinerja, merupakan penekanan utama dari desain pekerjaan. Karena menggabungkan beberapa tugas menjadi satu pekerjaan yang terdefinisi dengan baik, desain pekerjaan sangat penting bagi organisasi mana pun. Identitas pekerjaan, keterkaitan tugas dan tanggung jawab, standar formal dan pekerjaan, kriteria pekerjaan yang terdefinisi dengan baik, ringkasan pekerjaan, dan deskripsi pekerjaan merupakan semua komponen dari desain pekerjaan.

Efektivitas Kinerja Karyawan

Tingkat di mana pekerja mencapai atau melampaui tujuan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan mereka dikenal sebagai efektivitas kinerja karyawan. Kemanjuran ini tidak hanya mencerminkan hasil akhir pekerjaan tetapi juga metode yang berhasil dan efisien yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut. Banyak faktor yang telah diidentifikasi sebagai faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut meliputi sifat pribadi (seperti kemampuan dan pengetahuan), motivasi, kepribadian, dukungan organisasi (termasuk pelatihan dan ketersediaan sumber daya), dan suasana kerja yang mendukung. Metrik dan indikator untuk menilai keberhasilan kinerja karyawan meliputi produktivitas, yang didefinisikan sebagai kuantitas output yang dihasilkan per unit input, dan kualitas kerja, yang didefinisikan sebagai sejauh mana output kerja sesuai dengan output yang dihasilkan per unit input. Lebih jauh lagi, karena karyawan yang tidak puas atau tidak terlibat lebih mungkin untuk tidak masuk kerja atau bahkan keluar dari organisasi, ketidakhadiran karyawan dan detak jantung sering digunakan sebagai penanda tidak langsung dari efektivitas kinerja.

Sistem manajemen, yang mencakup penetapan tujuan, tinjauan kinerja berkala, serta pelatihan dan pengembangan staf berdasarkan temuan evaluasi, merupakan kerangka kerja penting untuk menilai dan meningkatkan kinerja. Selain mengukur kinerja, sistem ini dibuat untuk memberikan dorongan dan kritik yang dibutuhkan anggota staf agar dapat berkinerja lebih baik. Memahami efektivitas kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mendorongnya sangat penting bagi perusahaan mana pun yang ingin meningkatkan kompetensi dan daya saing. Menggunakan metrik dan indikator yang tepat juga penting.

Evaluasi Kinerja : Kerangka Penilaian Holistik

Pendekatan komprehensif terhadap evaluasi kinerja harus mempertimbangkan faktor nonfinansial dan finansial. Metodologi seperti Analytical Network Process (ANP) dan Balanced Scorecard memungkinkan perusahaan untuk memulai kinerja berdasarkan sejumlah kriteria terkait. Misalnya, Balanced Scorecard mengevaluasi kinerja dari empat sudut: pembelajaran dan pertumbuhan, operasi internal perusahaan, pelanggan, dan keuangan. Sementara itu, beberapa bisnis telah mengadopsi Sustainability Balanced Scorecard (SBSC) untuk menggabungkan investasi dengan Balanced Scorecard konvensional, memfasilitasi pengembangan perusahaan, penciptaan nilai berkelanjutan, dan kehidupan berkelanjutan. Lebih jauh, evaluasi kinerja lembaga pendidikan tinggi menggunakan Balanced Scorecard Berbasis Analisis Kinerja Penting untuk menentukan elemen penting dalam penerapan dan peningkatan kinerja. Pendekatan Balanced Scorecard dapat membantu dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja perusahaan, seperti yang ditunjukkan oleh studi kasus penerapannya dalam Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Penelitian ini juga meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi penggunaan Balanced Scorecard dalam evaluasi kinerja organisasi pariwisata, dengan menekankan bagaimana sistem BSC membantu bisnis dalam mengevaluasi kinerja mereka dan memandu visi dan strategi perusahaan mereka melalui empat komponen fundamental. Dengan pendekatan holistik dalam evaluasi kinerja, terutama melalui penggunaan *Balanced Scorecard* dan metodologi terkait, memberikan wawasan mendalam untuk perbaikan strategis dan pengambilan keputusan yang lebih baik dalam organisasi.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada dua strategi desain pekerjaan yang dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan. Salah satunya adalah desain pekerjaan, yang dimaksudkan untuk menurunkan ketidakbahagiaan karyawan dan meningkatkan potensi motivasi mereka untuk bekerja. Desain pekerjaan menunjukkan bahwa pekerjaan dapat dirancang untuk mendorong motivasi otonom dan berbagai jenis pengetahuan. Otonomi dan variasi pekerjaan memberi karyawan rasa tanggung jawab dan keinginan yang besar untuk membuat pekerjaan lebih beragam dan menarik untuk berkembang. Dengan memberikan otonomi kepada karyawan, mereka memberi sinyal kepercayaan pada tingkat kompetensi mereka dan menjadi lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang paling penting. Penelitian Rasheed menemukan bahwa atribut desain kerja dan faktor motivasi memiliki hubungan yang menguntungkan dan signifikan. Di sisi lain, penelitian Al-Musadieq menemukan bahwa atribut desain kerja dan faktor motivasi memiliki hubungan yang menguntungkan dan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, h. 23.
- Claudia, Meiske. (2024). Peran Desain Pekerjaan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di Era Digitalisasi, *Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital*, Vol 2, No 3, h. 409-410
- Creswell. (2014). *Research Design, Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*, Fourth Edition. Sage Publication, terjemahan Achmad Fawaid dan Rianayati Kusmini Pancasari, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, h. 263.
- Hamzah. (2020). *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)*, (Malang: Literasi Nusantara Abadi), h. 7
- Hayati, Puput Nurul. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Desain Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dimoderasi Oleh Teknologi Pada Generasi Milenial Di Industri Pendidikan, *Jurnal Ecoment Global*, Vol 6 No 2, h. 108
- Irmawati. (2024). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melaluidesain Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Journal Of Economics And Business Ubs*, Vol 13, No 1, h. 146
- Muliadi, Razi. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pt. Langkat Sawit Hijau Pratama, *Jurnal Ensiklopedia Education Review*, Vol. 4 No 1, h. 32-33
- Nainggolan, Hermin. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Implementasi*, Eureka Media Aksara: Jawa Tengah, h. 20-22
- Pebriani, Fitri. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan, *jurnal Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, h. 138-139
- Sholekhati, Nussy Juwita. (2024). Pengaruh Desain Pekerjaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM Dimensi Motivasi Kerja, *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, Vol 15, No 1, h. 52
- Sohiron, dan Madaniyah, (2024). Strategi Efektif dalam Merancang dan Mengevaluasi Kinerja Pekerjaan di Era Manajemen Kontemporer, *AL MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, Vol 4 No 2, h. 1965
- Usdarisman. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai lain Imam Bonjol Padang, *Jurnal Menara Ilmu*, Vol Xiii No 5, h. 188
- Wahyono, Tries Edy. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan, *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol 2, No 2, h. 253-254
- Zed. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*, (Jakarta: Yayasan Obor), h. 45