

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMUNIKASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. JAYA SWARASA AGUNG TANGERANG BANTEN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Menempuh Ujian Sidang Sarjana Pendidikan
Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh
Mila Maulida
1604336

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2021**

Mila Maulida, 2021

*PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. JAYA SWARASA AGUNG TANGERANG BANTEN*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMUNIKASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. JAYA SWARASA AGUNG
TANGERANG BANTEN**

Oleh :
Mila Maulida
1604336

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Mila Maulida 2021
Universitas Pendidikan Indonesia 2021
April 2021

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau
sebagian, dengan di cetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMUNIKASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. JAYA SWARASA AGUNG
TANGERANG BANTEN**

Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Hj. Sumiyati, S.E., M.Si
NIP. 19560504 198703 2 001

Pembimbing II



Masharyono, A.P., S.Pd., M.M.
NIP. 19811115 201404 1 002

Menyetujui,

Ketua Program Studi
Pendidikan Bisnis



Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M.
NIP. 19820830 200501 2 001

Tanggung Jawab Yuridis
Ada pada Penulis



Mila Maulida
1604336

PERNYATAAN KEASLIAN ISI SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya sendiri tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian skripsi ini.

Bandung, April 2021

Yang membuat Pernyataan,

Mila Maulida
1604336

ABSTRAK

Mila Maulida (1604336), “**Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten**”. Di bawah bimbingan Hj. Sumiyati, S.E., M.Si dan Masharyono, A.P., S.Pd., M.M.

Perusahaan pada berbagai sektor dihadapi kinerja pegawai yang rendah, baik pada industri tekstil, serta pada industri jasa atau manufaktur. Salah satu perusahaan yang mengalami penurunan kinerja adalah PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten. Ada beberapa strategi meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan terkait (1) kondisi karakteristik pekerjaan pegawai, (2) pelaksanaan komunikasi kerja pegawai, (3) tingkat kinerja pegawai, (4) bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, (5) bagaimana pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dengan kuesioner berupa *google form*. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 124 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan perangkat lunak computer SPSS versi 25.0. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa 1) karakteristik pekerjaan berada pada tingkat sangat tinggi, 2) komunikasi kerja berada pada tingkat sangat tinggi, 3) kinerja berada pada tingkat sangat tinggi, 4) karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh sebesar 86,3% terhadap kinerja, jika dilihat dari tabel Guilford pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja berada pada klasifikasi sangat kuat 5) komunikasi kerja memiliki pengaruh sebesar 94,2% terhadap kinerja, jika dilihat dari tabel Guilford pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja berada pada klasifikasi sangat kuat. Dari hasil penelitian pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja yang rendah akan berdampak pada produktivitas perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan keefektifan karakteristik pekerjaan melalui aspek *feedback* (umpan balik), meningkatkan komunikasi kerja dapat ditingkatkan pada aspek efektifitas media komunikasi yang telah terbentuk di perusahaan, dan kinerja dapat ditingkatkan pada aspek ketepatan waktu dengan cara menargetkan waktu kerja dan tidak menunda pekerjaan sehingga pekerjaan terselesaikan lebih efektif agar mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan mampu meningkatkan karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Kata kunci: Karakteristik Pekerjaan, Komunikasi Kerja, Kinerja, Manufaktur, Banten

ABSTRACT

Mila Maulida (1604336), *"The Influence of Job Characteristics and Work Communication on Employee Performance of PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten"* Under the guidance of Dra. Hj. Sumiyati, M.Si and Masharyono, A.P., S.Pd., M.M.

Companies in various sectors face low employee performance, both in the textile industry, as well as in the service or manufacturing industry. One of the companies that experienced a decline in performance was PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten. There are several strategies to improve employee performance by improving job characteristics and work communication. This study aims to obtain findings related to (1) the condition of the employee's job characteristics, (2) the implementation of employee work communication, (3) the level of employee performance, (4) how do job characteristics influence employee performance, (5) how does work communication affect performance. employees. This research uses quantitative methods. Data collection using a questionnaire in the form of google form. The sample technique used is a saturated sample of 124 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression with SPSS version 25.0 computer software. The results of the research show that 1) job characteristics are at a very high level, 2) work communication is at a very high level, 3) performance is at a very high level, 4) job characteristics have an effect of 86.3% on performance. From the Guilford table the effect of job characteristics on performance is in a very strong classification. 5) Work communication has an effect of 94.2% on performance, when viewed from the Guilford table the effect of work communication on performance is in a very strong classification. From the research results of hypothesis testing, it can be seen that job characteristics and work communication have an effect on performance. Low performance will have an impact on company productivity. Based on the research results it is suggested that the company can improve the effectiveness of job characteristics through the feedback aspect, improve work communication can be improved on the effectiveness aspect of communication media that has been formed in the company, and performance can be improved in the aspect of timeliness by targeting working time and not. delaying work so that the work is completed more effectively in order to achieve company goals. Therefore, it is hoped that the company will be able to improve job characteristics and work communication which will have an impact on improving performance.

Keywords: *Job Characteristics, Work Communication, Performan, Manufacture, Banten*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten”.

Penulisan skripsi ini disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia. Skripsi ini disusun untuk memperoleh temuan mengenai bagaimana tanggapan responden terhadap karakteristik pekerjaan dan komunikasi yang dilakukan oleh PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten, dan bagaimana tanggapan responden terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten.

Skripsi ini dikerjakan peneliti sebaik dan seoptimal mungkin dengan harapan menjadi sumbangan berarti bagi kemajuan dunia pendidikan serta memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait. Dalam kesempatan ini peneliti terbuka untuk kritik dan saran dari berbagai pihak dalam rangka penyempurnaan isi skripsi ini.

Bandung, April 2021

Mila Maulida

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan atas rasa syukur kepada Allah SWT, Alhamdulillah atas ridho, rahmat taufik dan hidayah, karena dengan rahmatnya penulis menyelesaikan skripsi ini. Yang merupakan tugas akhir bagi penulis dalam menempuh pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.

Dalam hal ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kesempatan pendidikan dan bimbingan (selama penulis menerima dan mendapatkan pendidikan), termasuk kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis penyelesaian skripsi ini, khususnya:

1. Prof. Dr. M. Solehuddin M.Pd, M.A. Sebagai rektor Universitas Pendidikan Indonesia, yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menerima dan mendapatkan pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. Selaku dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Bapak Dr. Lili Adi Wibowo, S.Pd., S.Sos., M.M. Selaku wakil dekan bidang kemahasiswaan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang memfasilitasi penulis dan memberikan kemudahan dalam mengurus administrasi kemahasiswaan selama perkuliahan.
4. Ibu Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M. Selaku ketua Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang memberikan bimbingan dan motivasi dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Bambang Widjajanta, M.M. Selaku ketua tim pengembangan penulis skripsi Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia, yang memfasilitasi penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Hj. Sumiyati, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I penulisan skripsi dan beliau memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi. Terima kasih banyak telah meluangkan waktu yang berharga untuk dengan sabar dan teliti membimbing penulis, membantu penulis untuk mendapatkan buku nara sumber yang berkualitas, dan memberikan motivasi yang baik. Hal tersebut

dapat menginspirasi penulis untuk segera menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

7. Bapak Masharyono, A.P., S.Pd., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II dalam penulisan skripsi dan Dosen Penelaah Seminar Usulan Proposal, beliau memberikan bimbingan saat penulisan skripsi ini. Terima kasih banyak telah meluangkan waktu dan kesabaran yang berharga untuk membimbing dengan penuh ketelitian, membantu penulis mendapatkan literasi buku nara sumber yang berkualitas, dan memberikan motivasi untuk menginspirasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Dr. Ridwan Purnama, SH, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Akademik, beliau membimbing penyelesaian kontrak mata kuliah selama perkuliahan serta memberikan masukan dan motivasi bagi penulis selama perkuliahan serta kelancaran penyusunan skripsi.
9. Bapak Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen M.M selaku Dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Dosen Penelaah Seminar Usulan Proposal yang telah meluangkan waktunya untuk selalu membimbing dengan kesabaran serta ketelitian dan telah banyak memberikan motivasi serta pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Semoga Allah Swt memberikan balasan dengan sesuatu yang lebih baik dan penuh keberkahan hidup.
10. Seluruh Ibu/Bapak Dosen dan Staf Pendidikan Bisnis yang telah melaksanakan pendidikan, bimbingan, pendampingan, dan masukan selama proses perkuliahan maupun kelancaran penyusunan skripsi.
11. Segenap pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten dan Bapak Muji Hartono selaku Manager HRD di lapangan yang bersedia membantu penulis memperoleh data dan informasi terkait penelitian ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan pahala dan amalan baik dan penuh keberkahan hidup.
12. Penulis ucapkan terima kasih kepada Ibunda dan Ayahanda tercinta Ibu Hadijah dan Bapak Mohamad Fatoni, serta adik dan kakak kandung penulis yang selalu memberikan kasih sayang, motivasi, perhatian yang besar, serta memberikan dukungan moril dan materil serta do'a yang senantiasa mengiringi

penulis. Semoga semua yang penulis lakukan menjadi sebuah kebanggaan kedua orang tua.

13. Terimakasih kepada Astrid, Neng, Tia, Rika, Suwandi, Windi yang selalu mendukung, mendoakan dan membantu selama perkuliahan semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.
14. Terimakasih kepada teman seperbimbingan Rendhika Triady Supendi yang selalu bersama saling membantu, mendo'akan, dan memberi support penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah SWT membalas atas semua kebaikannya.
15. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan Pendidikan Bisnis angkatan 2016 (Force Majeure) terimakasih atas kebersamaannya selama kuliah, kerjasama, motivasi, dukungan serta do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan studi. Semoga semakin kompak dan silaturahmi tetap terjaga.
16. Pihak-pihak lain yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan tidak bisa disebutkan satu-persatu, terimakasih atas bantuannya semoga Allah SWT membalas segala kebaikannya.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	9
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Karakteristik Pekerjaan.....	9
2.1.1.1 Karakteristik Pekerjaan dalam Perilaku Organisasi..	9
2.1.1.2 Definisi Karakteristik Pekerjaan.....	10
2.1.1.3 Dimensi Karakteristik Pekerjaan	10
2.1.1.4 Model Karakteristik Pekerjaan	12
2.1.1.5 Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan.....	13
2.1.2 Komunikasi Kerja	13
2.1.2.1 Komunikasi Kerja dalam Perilaku Organisasi.....	13
2.1.2.2 Definisi Komunikasi Kerja	14
2.1.2.3 Dimensi Komunikasi Kerja	15
2.1.2.4 Model Komunikasi Kerja.....	17
2.1.2.5 Fungsi Komunikasi Kerja	18
2.1.2.6 Hambatan Komunikasi	19
2.1.3 Kinerja Pegawai	20
2.1.3.1 Kinerja Pegawai Dalam Perilaku Organisasi.....	20
2.1.3.2 Definisi Kinerja Pegawai	20

2.1.3.3	Dimensi Kinerja Pegawai	21
2.1.3.4	Model Kinerja Pegawai	22
2.1.3.5	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	23
2.1.4	Pengaruh Antar Variabel.....	24
2.1.4.1Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai	24
2.1.4.2Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	25
2.1.5	Penelitian Terdahulu	25
2.2.	Kerangka Pemikiran	28
2.3.	Hipotesis	32
BAB III	OBJEK PENELITIAN	33
3.1	Objek Penelitian.....	33
3.2	Jenis dan Metode Penelitian	33
3.2.1	Jenis Penelitian.....	33
3.2.2	Metode Penelitian	34
3.3	Operasional Variabel	34
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	40
3.5	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	42
3.5.1	Populasi.....	42
3.5.2	Sampel.....	42
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.7	<i>Method of Successive Interval</i> (MSI).....	44
3.8	Rancangan Pengujian Validitas dan Reliabilitas	45
3.8.1	Pengujian Validitas	45
3.8.2	Pengujian Reliabilitas	51
3.9	Rancangan Analisis Data	53
3.9.1	Rancangan Analisis Data Deskriptif.....	54
3.9.2	Rancangan Analisis Data Verifikatif	56
3.10	Pengujian Hipotesis.....	62
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	64
4.1	Hasil Penelitian	64
4.1.1	Profil Perusahaan	64
4.1.1.1	Identitas Perusahaan	64
4.1.1.2	Sejarah Perusahaan	64
4.1.1.3	Visi dan Misi Perusahaan	65

4.1.1.4	Struktur Organisasi	65
4.1.2	Karakteristik Responden	66
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	66
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
4.1.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67
4.1.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan	68
4.2	Hasil Pengujian Deskriptif	69
4.2.1	Tanggapan Responden Terhadap Karakteristik Pekerjaan PT. Jaya Swarasa Agung	69
4.2.1.1	Tanggapan Dimensi <i>Skill Variety</i> (Keterampilan yang Bervariasi)	69
4.2.1.2	Tanggapan Dimensi <i>Task Identity</i> (Identitas Tugas)	70
4.2.1.3	Tanggapan Dimensi <i>Task Significance</i> (Signifikansi Tugas)	71
4.2.1.4	Tanggapan Dimensi <i>Autonomy</i> (Tanggung Jawab)	72
4.2.1.5	Tanggapan Dimensi <i>Feedback</i> (Umpan Balik)	73
4.2.2	Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi Kerja PT. Jaya Swarasa Agung	74
4.2.2.1	Tanggapan Dimensi <i>Downward Communication</i> (Komunikasi ke Bawah)	75
4.2.2.2	Tanggapan Dimensi <i>Upward Communication</i> (Komunikasi ke Atas)	76
4.2.2.3	Tanggapan Dimensi <i>Lateral Communication</i> (Komunikasi Lateral)	77
4.2.3	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jaya Swarasa Agung	78
4.2.3.1	Tanggapan Dimensi Kualitas	78
4.2.3.2	Tanggapan Dimensi Kuantitas Pekerjaan	79
4.2.3.3	Tanggapan Dimensi Ketepatan Waktu Pekerjaan	80
4.2.3.4	Tanggapan Dimensi Efektifitas Pekerjaan	81
4.2.3.5	Tanggapan Dimensi Kemandirian	82

4.3	Hasil Pengujian Verifikatif	83
4.3.1	Pengujian Hipotesis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten	83
4.3.1.1	Uji Asumsi Klasik Terhadap Model Regresi Linear Berganda	83
4.3.1.2	Analisis Verifikatif Menggunakan Regresi Linear Berganda	87
4.3.1.3	Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial.....	88
4.3.2	Pengujian Hipotesis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	91
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian	94
4.4.1	Pembahasan Gambaran Karakteristik Pekerjaan	94
4.4.2	Pembahasan Gambaran Komunikasi Kerja.....	97
4.4.3	Pembahasan Gambaran Kinerja Pegawai	99
4.4.4	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai	102
4.4.5	Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ..	102
4.5	Implikasi Hasil Penelitian	104
4.5.1	Temuan Penelitian Bersifat Teoritis	104
4.5.2	Temuan Penelitian Bersifat Empiris	106
4.6	Implikasi Penelitian Terhadap Pendidikan Bisnis	107
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		111
5.1	Kesimpulan	111
5.2	Saran	112
DAFTAR PUSTAKA		114

DAFTAR TABEL

TABEL	JUDUL	HAL
1.1	Data Penilaian Kinerja Pegawai Periode Tahun 2016-2019	3
1.2	Standar Nilai Kerja Perusahaan Tahun 2016-2019	3
1.3	Data Rekapitulasi Absensi Tahun 2016-2019	4
2.1	Penelitian Terdahulu.....	25
3.1	Operasional Variabel	35
3.2	Jenis dan Sumber Data	41
3.3	Jumlah Tenaga Kerja PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten	42
3.4	Hasil Pengujian Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) ..	47
3.5	Hasil Pengujian Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) ..	48
3.6	Hasil Pengujian Validitas Variabel Komunikasi Kerja (X2).....	49
3.7	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	50
3.8	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	51
3.9	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	53
3.10	Skor Alternatif Jawaban Positif Dan Negatif	54
3.11	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden	55
3.12	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh (Guilford)	62
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	69
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan	69
4.6	Tanggapan Dimensi <i>Skill Variety</i> (Keterampilan Yang Bervariasi)	70
4.7	Tanggapan Dimensi <i>Task Identity</i> (Identitas Tugas).....	71
4.8	Tanggapan Dimensi <i>Task Significance</i> (Signifikansi Tugas).....	72
4.9	Tanggapan Dimensi <i>Autonomy</i> (Tanggung Jawab).....	73
4.10	Tanggapan Dimensi <i>Feedback</i> (Umpan Balik)	74
4.11	Tanggapan Dimensi <i>Downward Communication</i> (Komunikasi Ke Bawah).....	76
4.12	Tanggapan Dimensi <i>Upward Communication</i> (Komunikasi Ke Atas).....	77
4.13	Tanggapan Dimensi <i>Lateral Communication</i> (Komunikasi Lateral	78
4.14	Tanggapan Dimensi Kualitas Pekerjaan.....	79
4.15	Tanggapan Dimensi Kuantitas Pekerjaan.....	80
4.16	Tanggapan Dimensi Ketepatan Waktu Pekerjaan	81
4.17	Tanggapan Dimensi Efektifitas Pekerjaan	82
4.18	Tanggapan Dimensi Kemandirian	84
4.19	Uji Kolmogorov Smirnov	85
4.20	Uji Multikolinearitas.....	87
4.21	Koefisien Regresi	88
4.22	Koefisien Determinasi Secara Parsial Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai.....	89

4.23	Koefisien Determinasi Secara Parsial Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	89
4.24	Nilai Signifikansi Uji F Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai.....	90
4.25	Nilai Signifikansi Uji F Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	91
4.26	Nilai Signifikansi Uji T Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai.....	92
4.27	Nilai Signifikansi Uji T Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	92
4.28	Rekapitulasi Dimensi Karakteristik Pekerjaan (X1)	94
4.29	Rekapitulasi Dimensi Komunikasi Kerja (X2).....	96
4.30	Rekapitulasi Dimensi Kinerja Pegawai (Y).....	99

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	JUDUL	HAL
2.1	Model Karakteristik Pekerjaan	13
2.2	Model <i>Job Characteristic Theory</i>	13
2.3	Model Proses Komunikasi Kerja.....	17
2.4	<i>The Interpersonal Communication Process</i>	18
2.5	Model Lawler dan Potter	23
2.6	Siklus Manajemen Kinerja Model Torrington dan Hall.....	23
2.7	Kerangka Pemikiran	31
2.8	Paradigma Pemikiran.....	32
3.1	Garis Normal Probability Plot	58
4.1	Struktur Organisasi PT Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten.....	67
4.2	Output Uji Normalitas	85
4.3	Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	86
4.4	Hasil Kontinum Variabel Karakteristik Pekerjaan	96
4.5	Hasil Kontinum Variabel Komunikasi Kerja	97
4.6	Hasil Kontinum Variabel Kinerja Pegawai	100

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	SK Pembimbing Skripsi
Lampiran 2	Rekapitulasi Bimbingan
Lampiran 3	Surat Pengantar dan Kuesioner Penelitian
Lampiran 4	Koding Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X ₁ , X ₂ , dan Y
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X ₁ , X ₂ , dan Y
Lampiran 6	Koding Karakteristik Responden
Lampiran 7	Koding Variabel X ₁ , X ₂ , dan Y
Lampiran 8	Hasil Pengolahan Data Deskriptif Variabel X ₁ , X ₂ , dan Y
Lampiran 9	Hasil Pengolahan Data Verifikatif Variabel X ₁ , X ₂ , dan Y
Lampiran 10	<i>Curriculum Vitae</i>

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo.
- Affandy, R. E. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan. *Ekonomika-Bisnis*, 07(02), 77–86.
- Aithal, S., & Kumar, S. (2008). *Organizational Behaviour in 21st Century – ‘Theory A’ for Managing People for Performance* (Issue 11767). Munich Personal RePEc Archive.
- Armstrong, M. (2014). A handbook of human resource management practice. In *Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1141-1>
- Arni, M. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Burma, Z. A. (2014). Human resource management and its importance for today's organizations. *International Journal of Education and Social Science*, 1(2), 85–94.
- C, M. S. Van, Vicere, A. A., White, A. F., Robinson, G. S., & Wick, C. W. (2008). *Human Resource* (Vol. 15, Issue 1).
- Champoux, J. E. (2016). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations* (5th ed.). Taylor & Francis.
- George & Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior Sixth Edition* (Y. Sally (Ed.); sixthy). Pearson Education.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2015). Understanding and managing organisational behavior. In *PhD Proposal* (Vol. 1). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi Ketu). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, L., et al. (1987). *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Binarupa Aksara.
- Gomez-Mejia, L. R., & Balkin, D. B. (2012). *Management: People, Performance and Change*.
- Griffin. (2008). *Manajemen*. Erlangga.
- Griffin, R. (2004). *Manajemen : Jilid 1* (7th ed.). Erlangga.

Mila Maulida, 2021

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. JAYA SWARASA AGUNG TANGERANG BANTEN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- James L. Gibson. (2012). *organizations_behavior_structure 2012.pdf.crdownload*.
- Kondalkar G, V. (2007). *Organizational Behaviour*. New Age International Publisher.
- Kwateng, K. O., Osei, H. V., & Ekowabban, E. (2014). *Organizational Communication in Public Health Institutions*. 9(11), 179–188.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n11p179>
- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing Research an Applied Orientation*. Pearson.
- Malhotra, N. K., & Birks, D. S. (2013). *Marketing Research : An Applied Approach*.
- McDaniel, C., & Gates, R. (2018). *Marketing Research* (11th ed.). Wiley.
- McDaniel, & Gates. (2015). *Marketing Research* (10th ed.).
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2015). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge. Global Reality, Eighth Edition*.
- Messersmith, J. G., & Wales, W. J. (2013). *Resource Management* (Issue May).
<https://doi.org/10.1177/0266242611416141>
- Miko, J. (2016). *Peran Perempuan Sebagai Pencari Nafkah Utama Di Kota Subulussalam (Studi Fenomenologi)*. 1–124.
- Mohammad Ali. (2013). *Penelitian Pendidikan: Presedur dan Strategi*. Bumi Aksara.
- Mullins, L. J. (2005). Management and Organisational Behaviour. In *Professional Manager*. FT Pitman.
- ap kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung*.
- Rivai, Veithzal Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (7th ed.). PT. RAJAGRAFINDO.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins & Coulter. (2016). *Management*. Pearson.
- Robbins, & Judge. (2007). *Organizational Behavior (12th Edition) 12th edition*. 792.
<http://www.amazon.com/Organizational-Behavior-12th-Edition/dp/0132431564>
- Robbins, & Judge. (2015). *Organizational Behaviour Concept, Controversies, Applications* (Claudine O'Donnell (Ed.); Seventh Ca).
- Robbins, S., & Judge. (2015a). *Organizations Behavior*. Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015b). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter., M. (2016). *Manajemen Jilid 1* (B. Sabran & D. P. Bardani (Eds.); 13th ed.). Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (15 th). Prentice Hall.
- Robert, M. L., John, J. H., Sean, V. R., & Patricia, M. A. (2015). *Human Resource*

- Management Fifteenth Edition* (fifteenth, Vol. 15, Issue 1). Cengage Learning.
- Romli, K. (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Grasindo.
- Santoso, S. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. PT Elex Media Komputindo.
- Schermerhorn, Uhl-Bien, & Osbor. (2011). *Organizational Behavior* (J. Wiley (Ed.)). Sons Inc.
- Schuurman, J. (2011). *Job characteristics , health and satisfaction* .
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (5th ed.). PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (Abridged,). John Wiley and Sons Inc.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 3, Cet). Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. FE UI.
- Sobirin, A. (2014). Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja. *Manajemen Kinerja*, 1–67.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2016). *Organizational Behaviour*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. ALFA.
- Sugiyono. (2014a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014b). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2012). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. PT Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. (2008). *Metode Riset Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibisono, D. (2011). *Manajemen Kinerja Konsep, Desain & Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*, (4th ed.). Rajawali Pers.
- Widarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. UPP STIM YKPN.
- Wilson, W. (2012). *Big Book Of College*. College Prowllerr.

Jurnal:

- Aboazoum, H. M. E., Nimran, U., & Musadieg, M. Al. (2015). Analysis Factors Affecting Employees Job Performance in Libya. *IOSR Journal of Business and Management* Ver. 1, 17(7), 2319–7668. <https://doi.org/10.9790/487X-17714249>
- Adeogun, S. O., Abiona, B. G., Ajayi, T. D., & Amuludun, W. (2017). *Effects of Organizational Communication Styles on Employees Job Performance in Ogun-Osun River Basin Development Authority (Oorbda), Ogun State, Nigeria*. 10(2), 183–190.
- Affandy, R. E. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan. *Ekonomika-Bisnis*, 07(02), 77–86.
- Aminu Hasyim, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Sub Divre Ponorogo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Andayani, N. R., Ip, S., Si, M., Makian, P., Ahmad, J., & Batam, Y. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT . PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)*. 4(1), 41–46.
- Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 81–97. <https://doi.org/10.25170/jm.v17i1.1296>
- Atambo, W. N., & Momanyi, D. K. (2016). *Effects of Internal Communication on Employee Performance : A Case Study of Kenya Power and Lighting Company ,.* 2(5), 328–340. <http://www.onlinejournal.in>
- Baba, A. (2012). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 18(4), 524–540.
- Citra, N., Aini, N., Iman, N., Manajemen, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., Surabaya, U. B., Individu, K., & Kerja, L. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Supranusa Indogita Tbk. Sidoarjo*. 3(3), 378–390.
- Dahliawati. (2015). Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(2), 943–952.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 1, No. (1)*, 46–58.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137–147. <https://doi.org/10.2991/gecss-14.2014.90>
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company

- International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32.
- Fatmah, D. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 700–709. <https://doi.org/10.33059/jseb.v8i2.428>
- Firman. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemkot Payakumbuh. *TINGKAP*, 7(2), 161–172.
- Grobelna, A. (2019). Effects of individual and job characteristics on hotel contact employees' work engagement and their performance outcomes: A case study from Poland. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(1), 349–369. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2017-0501>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of The Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hafeez, U., & Akbar, W. (2015). “Impact of Training on Employees Performance” (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan). *Business Management and Strategy*, 6(1), 49. <https://doi.org/10.5296/bms.v6i1.7804>
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Science*, 2(13), 224–229.
- Heriyawan, M. S. (2013). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang)*. 2004, 978–979.
- Heryati, A., & Menzata, R. A. (2018). Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) K3 dan Pemberian kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang. *Journal Ekonomi Global*, 9(1), 71–76.
- Inuwa, M. (2015). The International Journal Of Business & Management The Impact of Job Satisfaction , Job Attitude and Equity on Employee Performance Abstract : *The Impact of Job Satisfaction, Job Attitude and Equity on Employee Performance*, 3(5), 2011–2016.
- Irawan, R. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 1–7. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2537>
- Irefin, P., & Mechanic, M. A. (2014). Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri , Borno State Peace Irefin , 2 Mohammed Ali Mechanic. *IOSR Journal of Humanities and Social Sciences*, 19(3), 33–41.
- Ismail, I. (2016). Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ismail Iriani*, 3(1), 90–101.
- Januari, Cindi Ismi, H. N. U., & Ruhana, I. (2015). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerjaprestasi Kerja (Studi pada*

- Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang*). 24(2), 1–8.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271–278. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- Johari, J., Mohd Shamsudin, F., Fee Yean, T., Yahya, K. K., & Adnan, Z. (2019). Job characteristics, employee well-being, and job performance of public sector employees in Malaysia. *International Journal of Public Sector Management*, 32(1), 102–119. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-09-2017-0257>
- Kónya, V., Matic, D., & Pavlović, J. (2016). The Influence of Demographics, Job Characteristics and Characteristics of Organizations on Employee Commitment. *Acta Polytechnica Hungarica*, 13(3), 119–138.
- Kónya, V., Nešić, L. G., & Matic, D. (2015). *The Influence of Leader-Member Communication on Organizational Commitment in a Central European Hospital*. 12(3), 109–128.
- Mahmood, A. (2015). *Effects of Leadership Styles on Organizational Commitment in Public and Private Sectors of Pakistan*. University of Agder.
- Masharyono. (2015). Pengaruh Job Characteristics terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey pada Pegawai PNS di Lingkungan Disparbud Jabar). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*.
- Masharyono, M. (2018). Analisis Kemampuan Kerja, Coaching Dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Pt Sari Ater Hotel Dan Resort. *Journal of Business Management Education*, 3(3), 56–66.
- Masharyono, & Senen, S. H. (2015). Job Performance Analysis Temporary Employee Administrative with Competence and Job Characteristics in Supporting Universitas Pendidikan Indonesia Leading and Outstanding Achieve. *Ekonomi Dan Bisnis*, 10, 120–137.
- Miko, J. (2016). *Peran Perempuan Sebagai Pencari Nafkah Utama Di Kota Subulussalam (Studi Fenomenologi)*. 1–124.
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Nnaji-Ihedinmah, N. C., & Egbunike, F. C. (2015). Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations: A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis. *Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations: A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis*, 7(4), 2222–2839. <https://doi.org/10.1177/0094582X14544108>
- Noorlesmana, P. P., & Rustono, A. (2018). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung*.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2018). *Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia*. 14(1), 15–30.

- Novieka, & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisational (Studi Pada Karyawan PT PLN Persero Area Pasuruan). *Jurnal Administrasi B*, 61(4).
- Novita Ch. Tamaka, Victor P.K. Lengkong, Y. U. (2017). *The Influence Of Job Characteristic And Individual Characteristic On*. 5(3), 3138–3147.
- Novita, T. C., Victor, L. P. ., & Yantje, U. (2017). the Influence of Job Characteristic and Individual Characteristic on. *Emba*, 5(3), 3138–3147.
- Nursafitri, I., Prihatini, D., & Krisnhabudi, N. G. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso (the Influence of Work Characteristics and Work Stress Toward Employee Performance Throu. *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)*, 1–5.
- Nwosu, H. O. – N., & Oguegbe Tochukwu M. (2013). Job Characteristics as Predictors of Organizational Commitment among Private Sector Workers in Anambra State, Nigeria. *International Journal of Asian Social Science*, 3(2), 482–491.
- Pasaribu, F. (2012). Pengaruh karakteristik pegawai terhadap produktivitas kerja. *Prosiding Konferensi Nasional Ke-7*, 234–242.
- Prawira, Y. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *SSRN Electronic Journal*, 5(564), 1–19. <https://doi.org/10.4324/9781315853178>
- Purnomo, M. (2018). *The Effect Of Job Characteristics On Job Satisfaction And Its Impact On Employee Performance*. 5(9), 95–101.
- Rachman Putra, A., Retnowati, E., & Anastasya Sinambela, E. (2013). *Pengaruh Komunikasi dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai*. 23–34. <https://unsuri.ac.id/wp-content/uploads/2020/01/2.-Eli-Retnowati-Arif-Rachman-Ella.Pdf>
- Rahajaan, T. E. V., Swasto, B., & Rahardjo, K. (2016). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerjadan. *Jurnal Pengumpulan Data*, 6(2), 104–116.
- Rahmad, U. R. dkk. (2015). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Coca-Cola. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 3(1).
- Rambe, P. A. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 368–392. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1700>
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Robert, M. L., John, J. H., Sean, V. R., & Patricia, M. A. (2015). *Human Resource Management Fifteenth Edition* (fifteenth, Vol. 15, Issue 1). Cengage Learning.
- Romli, K. (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Grasindo.
- Rosyid, B., Komunikasi, P., Formal, O., Informal, O., Perkebunan, P. T., Persero, N. X., Jember, G. A., Rosyid, B., Niaga, J. A., Unej, U. J., & Kalimantan, J. (2012).

- Pengaruh Komunikasi Organisasi Formal dan Komunikasi Organisasi Informal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Bagian Teknik dan Pengolahan Pada. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*.
- Sagita, A. A. (2018). *Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional , Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)*. 57(1).
- Sartika, D., & Mardawan, O. (2016). The Contribution of Character Strength to the Hotel Industry Employees' Performance in Bandung. *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(12), 958–962. <https://doi.org/10.18178/ijssh.2016.v6.781>
- Senen, S. H., & Masharyono, M. (2018). Analisis Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Saputra Jaya Cimahi). *Journal of Business Management Education*, 3(2), 117–128.
- Senen, S. H., Sumiyati, & Masharyono. (2016). *The Effect of Skill Variety , Task Identity , Task Significance , Autonomy and Feedback on Job Performance*. 15, 585–588.
- Septiana, A. V. (2015). Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi Dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Setiono, B. A. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi , Karakteristik Individu , Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT . Pelindo III Surabaya (Influence of Organizational Culture , Individual Characteristics , Job Characteristics on Employee Performance PT . Pelindo*. 128–146.
- Sherwani, K. H., & Mohammed, N. H. (2015). Analysis of Training and Employee Performance: A Case Study in a Telecommunication Company in Erbil. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 2(2), 74–85.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>
- Siagian. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Ker/Ja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, VOL.3 No.1(4), 16–30. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.5183.7283>
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 11(1), 11–19. <https://doi.org/10.9744/jmk.11.1.pp.11-19>
- Van den Broeck, Anja, Lens Willy, et al. (2013). *Unraveling the importance of the quantity and the quality of workers' motivation for well-being: A person-centered perspective*.
- Verma, P. (2013). *Relationship between Organisational Communication Flow and Communication Climate*. 1(1), 63–71.
- Wahyuni, Y., & Senen, S. H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya

- Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sugih Instrumendo Abadi Di Padalarang. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(2), 59–69. <https://doi.org/10.17509/jbme.v1i2.5965>
- Wibowo, M., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang) Mukti. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1), 1–9.
- Wulandari, S., & Sulianti, D. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perusahaan Batik Virdes Di Banyuwangi (The Working Conditions And Job ' s Characteristic On Employee Performa.*