

Meningkatkan Produktivitas Pegawai : Analisis Hubungan Antara Stres Kerja dan Motivasi di BBKK Makassar*Improving Employee Productivity : Analyzing the Relationship Between Job Stress and Motivation at BBKK Makassar*Basri^{1*}, Ilham Syam², Ayu Annisa³, Sulaiman⁴¹Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Makassar | Email: basrikesmas@gmail.com²Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Makassar | Email: ilhamsyam56@gmail.com³Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Makassar | Email: annisaayu424@gmail.com⁴Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Makassar | Email: emanstikma@gmail.com*Korespondensi Penulis : basrikesmas@gmail.com**Abstrak**

Latar belakang: Produktivitas merujuk pada kemampuan individu atau sekelompok individu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, mencakup kemampuan fisik dan keterampilan. Produktivitas memiliki pentingnya yang sangat besar dalam meningkatkan daya saing dalam lingkungan kantor. Salah satu variabel yang diyakini memengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat stres kerja dan motivasi kerja, yang mencerminkan reaksi fisik dan emosional berbahaya yang muncul ketika individu terlibat dalam tugas yang tidak sesuai dengan kemampuannya.

Tujuan: Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara faktor stresskerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja

Metode: Penelitian ini adalah penelitian observasional analitis dengan pendekatan lintas-seksi. Populasi yang diteliti mencakup seluruh Aparatur Sipil Negara di Balai Besar Kekeantinaan Kesehatan Makassar. Sampel penelitian terdiri dari 90 Aparatur Sipil Negara yang dipilih melalui metode pengambilan sampel Quota Sampling sebagai teknik pengambilan sampel. Instrumen penelitian yang digunakan meliputi kuesioner Survei Diagnosis Stres dan Skala Likert. Analisis statistik dilakukan menggunakan uji Chi-Square, dengan pilihan alternatif Uji Fisher's Exact.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara stres kerja ($p=0,007<0,05$) dengan peningkatan produktivitas pegawai dan tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja ($p=0,596>0,05$) dengan peningkatan produktivitas pegawai.

Kesimpulan: Simpulan penelitian adalah terdapat hubungan antara stres kerja dengan peningkatan produktivitas pegawai dan tidak terdapat hubungan antara motivasi kerjadengan peningkatan produktivitas pegawai.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja; Motivasi Kerja; Stres Kerja

Abstract

Introduction: Productivity refers to the ability of individuals or a group of individuals to achieve predefined goals, encompassing both physical abilities and skills. Productivity holds great significance in enhancing competitiveness within the office environment. One variable believed to influence work productivity is the level of job stress and work motivation, reflecting a hazardous physical and emotional response that arises when individuals engage in tasks that do not align with their capabilities

Objective: The objective of this research is to analyze the relationship between job stress and work motivation factors with work productivity

Method: This study is an analytical observational research with a cross-sectional approach. The population under investigation comprises all Civil Servants at the Balai Besar Kekeantinaan Kesehatan Makassar. The research sample consists of 90 Civil Servants selected through Quota Sampling as the sampling method. The research tools employed include the Stress Diagnosis Survey questionnaire and Likert Scale. Statistical analysis is carried out using the Chi-Square test, with the alternative option of Fisher's Exact Test

Result: The research results indicate a relationship between job stress ($p=0.007<0.05$) and increased employee productivity, while there is no significant relationship between work motivation ($p=0.596>0.05$) and increased employee productivity.

Conclusion: The study concludes that there is a relationship between job stress and increased employee productivity, but there is no significant relationship between work motivation and increased employee productivity

Keywords: Work Productivity; Work Motivation; Job Stress

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan kerja kontemporer, produktivitas merupakan faktor kritis yang secara langsung memengaruhi kinerja dan efektivitas setiap organisasi(1). Organisasi selalu mencari cara untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan karena hal ini erat kaitannya dengan pencapaian tujuan dan objektif mereka. Salah satu faktor kunci yang memengaruhi produktivitas karyawan adalah tingkat stres yang terkait dengan pekerjaan yang mereka alami dan motivasi yang mendorong mereka dalam tugas sehari-hari (2). Penelitian ini menggali detail hubungan antara stres kerja, motivasi kerja, dan produktivitas pegawai di Balai Besar Kekeantinaan Kesehatan (BBKK) Makassar, dengan tujuan untuk memberikan pemahaman lebih dalam tentang dinamika unsur-unsur penting ini dalam konteks organisasi yang unik ini.

Survey pendahuluan menunjukkan bahwa hasil produktivitas yang dicapai di Balai Besar Kekeantinaan Kesehatan I Makassar menunjukkan peningkatan dari tahun 2019 ke 2020, dengan kinerja pegawai mencapai 111,41% pada tahun 2019 dan 113,32% pada tahun 2020. Namun, terjadi penurunan kinerja dari tahun 2021 hingga 2022, dengan tingkat penurunan menjadi 109,67% pada tahun 2021 dan 101,69% pada tahun 2022. Salah satu variabel yang diduga memengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat stres kerja, yang dicirikan sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang muncul ketika jenis pekerjaan yang dilakukan tidak sejalan dengan kemampuan seseorang (3). Stres telah lama menjadi perhatian dalam industri kesehatan, dan penelitian menunjukkan bahwa para profesional kesehatan mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu dalam pekerjaan lainnya (4).

Dengan melakukan analisis mendalam tentang faktor-faktor ini dalam konteks khusus BBKK Makassar, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan berharga yang dapat menjadi dasar bagi strategi dan intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai sambil mengurangi dampak negatif dari stres terkait pekerjaan. Pada akhirnya, memahami bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan saling memengaruhi dapat membuka jalan bagi praktik manajemen tenaga kerja yang lebih efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif di BBKK Makassar

METODE

Penelitian ini akan menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis korelasional (*cross-sectional design*). Populasi penelitian akan terdiri dari seluruh pegawai di BBKK Makassar. Sebanyak 90 sampel dipilih secara acak atau menggunakan metode penarikan sampel yang representatif untuk memastikan hasil penelitian dapat umumkan pada populasi. Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terstruktur yang mencakup pertanyaan-pertanyaan terkait stres kerja, motivasi kerja, dan evaluasi produktivitas. Instrumen ini telah diuji coba terlebih dahulu untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Data akan dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai di BBKK Makassar. Selama proses pengumpulan data, akan dilakukan pendekatan yang etis dan memastikan kerahasiaan serta privasi responden. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik statistik yang relevan, seperti analisis korelasi untuk mengukur hubungan antara variabel stres kerja, motivasi kerja, dan produktivitas. Selain itu, penggunaan perangkat lunak statistik seperti SPSS akan mendukung analisis data yang lebih mendalam.

HASIL

Tabel 1 mengungkapkan bahwa kategori terbesar terdiri dari individu berusia 41-50 tahun, dengan total 48 individu (53,3%). Mengenai jenis kelamin, mayoritas adalah perempuan, sebanyak 55 individu (61,1%). Terkait tingkat pendidikan tertinggi yang dicapai, kategori yang paling dominan adalah Sarjana (S1), mencakup 50 individu (55,6%). Dalam hal pekerjaan atau jabatan, kategori yang paling umum adalah perawat, dengan 22 individu (24,4%). Terakhir, terkait unit kerja, kategori yang paling signifikan adalah UKLW, dengan 36 individu (40,0%).

Tabel 1. Distribusi Responden Menurut Karakteristik: Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja, Pekerjaan Utama, dan Unit Kerja

Karakteristik responden	n	%	
Umur responden (tahun)	30 – 40	27	30,0
	41 - 50	48	53,3
	> 51	15	16,7
Jenis kelamin	Laki-laki	35	38,9
	Perempuan	55	61,1
Pendidikan terakhir	D3	18	20,0
	D4	6	6,70
	S1	50	55,6
	S2	16	17,8
Masa kerja (tahun)	8 - 12	27	30,0

	13 – 17	23	25,6
	18 - 21	25	27,8
	> 21	15	16,7
Pekerjaan utama	Dokter	20	22,2
	Perawat	22	24,4
	Pranata Lab	1	1,10
	Perencana	1	1,10
	Epidemiolog Kesehatan	18	20,0
	Pembimbing Kesehatan	2	2,20
	Sanitarian Ahli	15	16,7
	Entomolog Kesehatan	11	12,2
Unit kerja	UKLW	36	40,0
	PKSE	27	30,0
	PRL	26	28,9
	TU	1	1,10
	Total	90	100,0

Tabel 2 mengungkapkan bahwa distribusi karakteristik responden berdasarkan stres kerja menunjukkan bahwa kategori tertinggi adalah "rendah," yang terdiri dari 58 individu (64,4%), sementara kategori "tinggi" terdiri dari 32 individu (35,6%). Terkait motivasi kerja, kategori yang dominan adalah "baik," dengan 75 individu (83,3%). Selain itu, dalam hal produktivitas kerja, kategori tertinggi adalah "tinggi," mencakup 83 individu (92,2%).

Tabel 2. Distribusi Responden menurut kondisi kerja: stress kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja

Kondisi Kerja		n	%
Stres Kerja	Rendah	58	64,4
	Tinggi	32	35,6
Motivasi Kerja	Mendukung	75	83,3
	Tidak mendukung	15	16,70
Produktivitas Kerja	Rendah	7	7,80
	Tinggi	83	92,2
	Total	90	100,0

Tabel 3 mengungkapkan bahwa kategori stres kerja tinggi dengan produktivitas tinggi terdiri dari 26 individu (61,3%), sedangkan kategori stres kerja tinggi dengan produktivitas rendah terdiri dari 6 individu (18,8%). Sebaliknya, kategori stres kerja rendah dengan produktivitas tinggi mencakup 57 individu (98,3%), dan hanya 1 individu (1,7%) yang masuk ke dalam kategori stres kerja rendah dengan produktivitas rendah. Hasil Uji Fisher's Exact Test, dengan nilai p ($p=0,007<0,05$), menunjukkan adanya hubungan signifikan antara stres kerja dan produktivitas kerja di Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan Makassar pada tahun 2023.

Sementara itu, tabel 3 juga memberikan wawasan tentang komposisi individu dalam berbagai kategori. Ini menunjukkan bahwa 68 individu (90,7%) termasuk dalam kelompok yang ditandai dengan motivasi kerja yang kuat dan produktivitas kerja yang tinggi, sementara 7 individu (9,3%) berada dalam kelompok yang ditandai dengan motivasi kerja yang kuat namun produktivitas kerja rendah. Di sisi lain, ada 15 individu (100%) dalam kategori dengan motivasi kerja yang lemah namun produktivitas kerja tinggi. Hasil uji Fisher's Exact Test, dengan nilai p ($p=0,596>0,05$), menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara motivasi kerja dan produktivitas kerja di Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan Makassar pada tahun 2023.

Tabel 3. Analisis cross-sectional kondisi kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja di BBKK Makassar

Kondisi kerja		Produktivitas kerja				Total		<i>p-value</i>
		Tinggi		Rendah		n	%	
		n	%	n	%			
Stres kerja	Tinggi	26	61,3	6	18,8	32	100	0,007
	Rendah	57	98,3	1	1,7	58	100	
Motivasi kerja	Mendukung	68	90,7	7	9,3	75	100	0,596
	Tidak mendukung	15	100	0	0	15	100	

PEMBAHASAN

Stres di tempat kerja telah menjadi semakin umum dalam lingkungan kerja yang cepat dan menuntut saat ini. Pegawai di BBKK Makassar, seperti di banyak organisasi lainnya, menghadapi berbagai penyebab stres dalam peran mereka, yang dapat memengaruhi kesejahteraan keseluruhan dan kinerja kerja mereka (2). Sebaliknya, motivasi memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana pegawai merespons stres dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Pegawai yang termotivasi lebih mungkin dapat mengatasi stres dengan efektif dan tetap berkomitmen pada tugas-tugas mereka (3). Oleh karena itu, menguji hubungan antara stres kerja, motivasi kerja, dan produktivitas pegawai adalah sangat penting, tidak hanya untuk kesejahteraan pegawai tetapi juga untuk kinerja keseluruhan BBKK Makassar.

Dampak Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pengukuran lapangan, ditemukan bahwa responden yang mengalami stres kerja tinggi ($15 - \geq 24$) menunjukkan produktivitas tinggi, terdiri dari 26 individu (61,3%). Hal ini dapat diatribusikan kepada kenyataan bahwa responden dengan stres kerja tinggi menghadapi faktor-faktor seperti kelebihan beban tugas, kelebihan kualitas tugas, dan konflik peran, yang berdampak secara psikologis pada pekerjaan mereka. Namun, mereka tetap mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi, memungkinkan mereka untuk mencapai target pekerjaan dengan efektif. Sebaliknya, stres kerja tinggi ($15 - \geq 24$) dengan produktivitas rendah diamati pada 6 individu (18,8%). Ini mengindikasikan bahwa stres kerja tinggi telah berdampak negatif pada psikologi karyawan tersebut, menghambat kinerja mereka. Situasi ini muncul ketika karyawan menghadapi konflik dalam perilaku, pola pikir, dan nilai-nilai karena harapan peran yang berbeda, sehingga membuat mereka kesulitan untuk tampil secara efektif. Responden dengan stres kerja rendah ($\leq 9 - 14$) menunjukkan produktivitas tinggi, terdiri dari total 57 individu (98,3%). Hal ini dapat diatribusikan kepada semangat kerja yang kuat dari karyawan tersebut, memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efisien. Di sisi lain, hanya ada 1 individu (1,7%) dengan stres kerja rendah ($\leq 9 - 14$) yang menunjukkan produktivitas rendah, terutama disebabkan oleh kurangnya motivasi dalam pekerjaan mereka.

Tekanan kerja dapat memicu stres pada karyawan (5). Meskipun kemajuan teknologi telah menyederhanakan berbagai tugas (6), tuntutan pekerjaan tetap ada. Pekerja mungkin mengalami ketegangan dan emosi tertekan karena tuntutan pekerjaan yang dianggap berlebihan, meskipun ini dapat memengaruhi kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan (7). Lingkungan kerja dapat memicu konflik, kompleksitas pekerjaan, tekanan, beban kerja berlebihan, kelelahan, ketegangan, dan kepanikan (8) dan dapat termanifestasi di lingkungan kerja. Beberapa studi menunjukkan hasil yang sejalan dan konsisten menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dan produktivitas kerja pada berbagai tempat kerja di Kota Makassar Makassar (9–11).

Analisis Dampak Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Peneliti mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk mendekati pekerjaannya dengan semangat tinggi, memanfaatkan seluruh keterampilan dan kemampuan mereka. Saat menganalisis data lapangan, terlihat bahwa 68 individu (90,7%) menunjukkan baik motivasi kerja maupun produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini dapat dikaitkan dengan rasa tanggung jawab yang kuat untuk meningkatkan kualitas dan mencapai target yang telah ditetapkan, memungkinkan mereka menyelesaikan tugas dengan efisien. Namun, terdapat 7 individu (9,3%) dengan motivasi kerja yang baik ($\geq 62,5\%$) namun produktivitas kerja rendah, mungkin disebabkan oleh masalah manajemen pribadi dan ketidakpuasan terhadap tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka, yang mengakibatkan penurunan produktivitas. Sebaliknya, 15 individu (100%) dengan motivasi kerja yang buruk ($> 62,5\%$) menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi kerja disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak memenuhi harapan mereka (12), kurangnya profesionalisme di tempat kerja (13), namun ada tekanan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Pimpinan harus berusaha untuk meningkatkan motivasi karyawan mereka guna meningkatkan semangat dan moral tim. Membangun hubungan di antara personil sangat penting dalam sebuah perusahaan, dan kontribusi tenaga kerja terhadap kelangsungan perusahaan harus diakui oleh eksekutif perusahaan (14). Manajemen Balai Besar Kekearifan Kesehatan Makassar telah memberikan motivasi kepada karyawannya, dan upaya ini harus terus berlanjut tanpa hambatan. Faktor-faktor motivasi mencakup elemen-elemen yang diinginkan seperti gaji yang kompetitif, jaminan pekerjaan, lingkungan kerja yang kondusif, pengakuan atas pekerjaan yang baik, kepemimpinan yang adil dan bijaksana, arahan dan perintah yang masuk akal, budaya organisasi, dan infrastruktur tempat kerja (15). Penting untuk mengeksplorasi insentif yang proposional atau progresif dan sejalan dengan kemajuan karir, karena perusahaan berkomitmen untuk mencapai tujuannya, yang mengharuskan pemeliharaan berkelanjutan dari motivasi kerja (16).

KESIMPULAN

Penelitian ini menggarisbawahi peran krusial stres kerja dalam memengaruhi produktivitas karyawan di lingkungan kantor. Temuan ini menekankan pentingnya mengatasi dan mengelola stres kerja karena telah diamati memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan produktivitas karyawan. Di sisi lain, motivasi kerja, meskipun diakui sebagai aspek penting dalam lingkungan kerja, tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan peningkatan produktivitas karyawan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa sementara memupuk motivasi tetap penting, perhatian khusus harus diberikan pada strategi yang bertujuan mengurangi stres kerja untuk memaksimalkan produktivitas karyawan. Hasil ini menekankan perlunya organisasi mengimplementasikan inisiatif manajemen stres yang efektif untuk memastikan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kompetitif.

SARAN

Penelitian ini menyarankan agar Balai Besar Kekearifan Kesehatan Makassar menyelenggarakan sesi satu lawan satu secara rutin dengan karyawan pada interval yang telah dijadwalkan, memberikan dukungan dan dorongan melalui pengakuan atas kerja keras mereka, mengungkapkan pujian dan rasa terima kasih atas pencapaian mereka, serta memberikan waktu yang cukup bagi karyawan untuk bekerja secara produktif tanpa beban mental yang berlebihan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Driyanti E, Rinda Putri Pramukaningtiyas H, Khoirunnisa Agustiani Y, Gadjah Mada U. FLEXIBLE WORKING SPACE, BUDAYA KERJA BARU UNTUK TINGKATKAN PRODUKTIVITAS DAN KINERJA ORGANISASI. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi* [Internet]. 2020 Dec 21 [cited 2023 Oct 5];17(2):206–20. Available from: <https://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/584>
2. ADITYA MR, RAHARDJA E. PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Primatexco Indonesia, Batang). 2015 Mar 27;
3. MANURUNG MT, RATNAWATI I. ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang). 2012;
4. Felton JS. Burnout as a clinical entity—its importance in health care workers. *Occup Med (Chic Ill)* [Internet]. 1998 May 1 [cited 2023 Oct 5];48(4):237–50. Available from: <https://dx.doi.org/10.1093/occmed/48.4.237>
5. Kadek Suryani Konflik dan Stres N, Kadek Suryani N, Agus Dian Maha Yoga G. KONFLIK DAN STRES KERJA DALAM ORGANISASI. *Widya Manajemen* [Internet]. 2019 Nov 12 [cited 2023 Oct 5];1(1):99–113. Available from: <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyamanajemen/article/view/209>
6. Kecerdasan D, Pendidikan BB, Manongga D, Rahardja U, Sembiring I, Lutfiani N, et al. Dampak Kecerdasan Buatan Bagi Pendidikan. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal* [Internet]. 2022 Nov 8 [cited 2023 Oct 5];3(2):110–24. Available from: <https://adi-journal.org/index.php/abdi/article/view/792>
7. Arianto N, Kurniawan H. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 2020 Apr 19;3(3):312.
8. Nainggolan LE. Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Stres Pada karyawan Bank Mandiri Cabang Jakarta Kelapa Gading Barat Tahun 2021. 2022 Dec 7 [cited 2023 Oct 5]; Available from: <http://repository.uima.ac.id/xmlui/handle/123456789/6693>
9. Russeng SS. Analisis Pagaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar Tahun 2020. *Original Research Open Access Journal of Muslim Community Health*. 2020;
10. Malawat R, Abdullah R, Nurlinda A. PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA MELALUI KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL MAKASSAR. Vol. 14, *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*. 2019.
11. Basalamah FF, Ahri RA, Arman. Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. 2021;
12. Yanuari Y. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BASKARA : Journal of Business and Entrepreneurship* [Internet]. 2019 Oct 30 [cited 2023 Oct 5];2(1):45–54. Available from: <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/baskara/article/view/6198>
13. dewi tiara anggria. PENGARUH PROFESIONALISME GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI SMA SE-KOTA MALANG. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)* [Internet]. 2015 May 30 [cited 2023 Oct 5];3(1):24–35. Available from: <https://ojs.fkip.ummetro.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/148>

14. Sulistiani I, Syahrinullah S. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Ekspedisi J&T Sampit. *Forecasting : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* [Internet]. 2023 Jun 25 [cited 2023 Oct 5];2(1):207–18. Available from: <https://stiemmamaju.e-journal.id/FJIIM/article/view/166>
15. Basri, Sakakibara M. The Stakeholder's Position Map Related to the Mercury Pollution Reduction Program in Bombana Area, Southeast Sulawesi, Indonesia. In: *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*. Institute of Physics Publishing; 2020.
16. Adella Ramdhani D, Rizki Sridadi Jurusan Magister Manajemen A, Ekonomi dan Bisnis F. PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UNIT BISNIS COMMERCIAL BANKING BANK Y SURABAYA. *Competence : Journal of Management Studies* [Internet]. 2019 Feb 27 [cited 2023 Oct 5];13(2):73–98. Available from: <https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/view/6827>