



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 852-862

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh *Job Description* dan Motivasi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya

Bagus Putra Ardianto<sup>1✉</sup>, Siswanto<sup>2</sup>, Ernawati<sup>3</sup>, Arif Hidayat<sup>4</sup>

STIE YAPAN Surabaya

Email: [bagusputraardianto@gmail.com](mailto:bagusputraardianto@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Masalah yang masih menghambat produktivitas kerja pegawai dan dapat menghambat pencapaian visi Surabaya Hebat adalah Infrastruktur dan Transportasi. Masalah infrastruktur yang belum optimal, termasuk transportasi publik yang kurang efisien, dapat memengaruhi mobilitas pegawai dan menghambat kinerja mereka. Kualitas layanan publik yang belum maksimal, seperti lambatnya proses birokrasi, dapat menghambat efisiensi dan produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor *Job description* dan motivasi pegawai terhadap Produktivitas kerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job description* dan motivasi pegawai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya. *Job description* dan motivasi pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya.

Kata Kunci: *Job Description, Motivasi Pegawai, Produktivitas Pegawai*

## Abstract

Problems that still hamper employee productivity and can hinder the achievement of Surabaya Hebat's vision are Infrastructure and Transportation. Infrastructure issues that are not yet optimal, including inefficient public transportation, can affect employee mobility and hamper their performance. The suboptimal quality of public services, such as slow bureaucratic processes, can hinder employees' work efficiency and productivity. This study aims to determine the influence of Job description factors and employee motivation on employee work productivity at the Surabaya City Water Resources and Bina Marga Office. The results showed that Job description and employee motivation had a significant effect simultaneously on employee productivity at the Surabaya City Water Resources and Bina Marga Office. Job description and employee motivation have a significant effect partially on employee productivity at the Surabaya City Water Resources and Highways Agency.

*Keywords: Job Description, Employee Motivation, Employee Productivity*

## PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang kompetitif dan berkembang pesat, produktivitas kerja menjadi kunci utama keberhasilan organisasi. Di sektor publik, seperti Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya, produktivitas pegawai sangat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Produktivitas kerja, menurut berbagai ahli, adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan input yang digunakan. Tohardi dalam Sutrisno (2017) menyebutnya sebagai sikap mental untuk perbaikan berkelanjutan, sementara Hasibuan dalam Bangun (2012) melihatnya sebagai perbandingan antara output dan input. Kussrianto dalam Sutrisno (2017) menambahkan bahwa produktivitas mencerminkan penggunaan tenaga kerja secara efektif dan efisien. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas termasuk pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap (Yusuf & Al Arif, 2015).

Permasalahan yang menghambat produktivitas kerja pegawai serta pencapaian visi "Surabaya Hebat" dapat diidentifikasi melalui berbagai aspek penting, termasuk infrastruktur, transportasi, *job description*, dan motivasi kerja pegawai. Salah satu isu utama adalah infrastruktur dan transportasi yang belum optimal. Ketidakefisienan dalam transportasi publik dapat mempengaruhi mobilitas pegawai, sehingga berdampak negatif pada kinerja mereka (Fariz, 2022c; Winarsih & Fariz, 2021). Selain itu, kualitas layanan publik yang masih belum maksimal, seperti lambatnya proses birokrasi, juga menjadi faktor penghambat efisiensi dan produktivitas kerja (Pangabeian et al., 2022). Tidak hanya itu, kurangnya keterampilan dan pelatihan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan menjadi hambatan dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Kesejahteraan pegawai, baik dari segi gaji maupun fasilitas kerja (Fariz, 2019; Fariz & Winarsih, 2024), yang belum memadai

juga berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas mereka (Fariz, 2022b, 2022a). Ditambah lagi, ketidakpastian ekonomi yang mempengaruhi stabilitas pekerjaan turut menjadi faktor penghambat produktivitas.

Salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap produktivitas adalah *job description* atau deskripsi pekerjaan yang jelas. Deskripsi pekerjaan yang terperinci dapat membantu pegawai memahami peran dan tanggung jawab mereka, mengurangi kebingungan, dan meningkatkan kinerja. Menurut Kasmir (2017), *Job description* memberikan gambaran jelas tentang apa yang harus dilakukan dalam suatu pekerjaan. Priansa (2017) menekankan bahwa deskripsi pekerjaan mencakup fitur penting dari pekerjaan, sementara Rivai (2016) menyebutnya sebagai kajian ringkas informasi pekerjaan dan syarat pelaksanaannya.

Hasibuan (2019) menambahkan bahwa deskripsi pekerjaan mencakup tugas, tanggung jawab, kondisi, dan aspek-aspek terkait. Rivai (2016) menggambarkan *Job description* sebagai dokumen yang mendetail fungsi-fungsi, kondisi pelaksanaan, dan kompetensi yang dibutuhkan. Manfaat *Job description* meliputi menghindari kebingungan, mencegah tumpang tindih tanggung jawab, mempermudah proses SDM, serta membantu dalam perencanaan karier dan evaluasi pekerjaan (Ardana et al., 2016). Tujuannya adalah untuk memberikan panduan yang jelas tentang pekerjaan yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dan kondisi pelaksanaannya (Elbadiansyah, 2019; Sinambela & Sinambela, 2019).

*Job description* yang tidak jelas atau ambigu dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian, yang berujung pada penurunan produktivitas. Ketika *Job description* mengandung tugas yang tumpang tindih dengan pegawai lain atau terlalu banyak beban kerja, kinerja dapat melambat dan efisiensi berkurang. Selain itu, *Job description* yang terlalu kaku, yang tidak memberikan ruang bagi fleksibilitas, kreativitas, dan inovasi, juga dapat menghambat produktivitas pegawai. Kurangnya pengakuan atau reward atas pencapaian pegawai melalui *Job description* yang tidak sesuai dengan kemampuan atau minat juga dapat menurunkan semangat kerja. Dengan memperbaiki *Job description* agar lebih jelas, relevan, dan mendukung kinerja pegawai, diharapkan produktivitas kerja dan efisiensi organisasi dapat ditingkatkan.

Motivasi kerja juga memegang peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas pegawai. Ketidakjelasan tujuan dan visi organisasi dapat mengurangi motivasi pegawai, yang pada gilirannya berdampak negatif pada produktivitas. Motivasi pegawai, menurut Sunyoto (2018) adalah dorongan untuk bekerja dengan semangat dan kemampuan optimal demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi mempengaruhi

produktivitas kerja, dengan faktor-faktor seperti kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan perwujudan diri (Hasibuan dalam Hasica et al. (2023). Kebutuhan ini mencakup gaji, keamanan kerja, hubungan sosial, penghargaan atas kinerja, dan kesempatan untuk pencapaian pribadi. Kurangnya pengakuan atau reward atas pencapaian pegawai, ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, dan ketidakjelasan mengenai kesempatan pengembangan karier dapat menurunkan motivasi kerja. Nilai-nilai individu yang tidak sejalan dengan nilai-nilai organisasi juga dapat mengurangi semangat dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, dengan mengidentifikasi dan mengatasi masalah-masalah motivasi kerja tersebut, organisasi dapat meningkatkan motivasi pegawai dan, pada akhirnya, produktivitas kerja secara keseluruhan.

Peran *Job description* dan motivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitas sangatlah penting. *Job description* yang jelas dan terperinci dapat membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Ketika *Job description* sesuai dengan kemampuan, minat, dan pengalaman pegawai, motivasi kerja mereka juga cenderung meningkat, menghasilkan kinerja yang lebih baik. *Job description* yang mendukung otonomi dan kreativitas, serta memberikan pengakuan dan reward yang sesuai, akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan mencapai target, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang positif, yang didukung oleh *Job description* yang baik dan motivasi yang kuat, akan menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan produktivitas pegawai secara signifikan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh *Job description* dan motivasi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya, baik secara bersama-sama maupun secara individu, serta untuk mengidentifikasi faktor mana yang paling dominan memengaruhi produktivitas. Hasil penelitian diharapkan akan dapat memberikan dorongan manajemen bagi peningkatan *Job description* dan motivasi pegawai dalam upaya terhadap peningkatan Produktivitas kerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya.

## METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Metode survey menurut Riduwan (2014) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribung, dan hubungan-hubungan antar variabel.

Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linier berganda (*Multiple Linear Regression Analysis*). Model ini dipilih karena penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh program pengembangan SDM terhadap Produktivitas kerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya baik secara serempak maupun secara parsial.

Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS, maka besarnya pengaruh program pengembangan SDM terhadap Produktivitas kerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya akan dapat diketahui. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil analisis uji F – simultan ditunjukkan pada tabel Anova berikut ini:

Tabel 1. Tabel Anova

ANOVA <sup>b</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	25.643	2	12.821	161.410	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3.733	47	.079		
	Total	29.376	49			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS

Hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 161,410. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan degree of freedom =  $n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$  adalah sebesar 3,18. Oleh karena nilai  $F_h$  sebesar  $161,410 > F_t$  sebesar 3,18; maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

Hasil analisis uji t dapat diketahui dari tabel koefisien output computer SPSS. Uji t dilakukan untuk menguji keberartian koefisien regresi masing-masing variabel bebas. Hasil uji t – parsial dapat dilihat pada output SPSS dalam tabel koefisien berikut ini:

Tabel 2. Koefisien Regresi

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)		-.217	.238		-.912	.367		
1	x1	.630	.132	.554	4.768	.000	.201	4.986
	x2	.446	.128	.446	3.495	.001	.201	4.986

a. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS

Dari tabel koefisien di atas diketahui persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = -0,217 + 0,630 X_1 + 0,446 X_2 + e$$

Dimana :

Y = produktivitas pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya (Y)

$X_1$  = *Job description* (X1)

$X_2$  = Motivasi pegawai (X2)

Persamaan regresi empiris tersebut mengindikasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -0,217 menunjukkan tidak terdapat variabel bebas atau variabel bebas dianggap nol maka produktivitas pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya (Y) adalah sebesar -0,217 satuan.
- Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,630 menunjukkan terdapat pengaruh positif *Job description* (X1) terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya (Y). Jika skor variabel *Job description* (X1) meningkat satu satuan maka produktivitas pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya (Y) akan meningkat sebesar 0,630 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *Job description* (X1) adalah sebesar 4,768. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *Job description* (X1) adalah sebesar 4,768 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,684; maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

- c. Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,446 menunjukkan terdapat pengaruh positif Motivasi pegawai ( $X_2$ ) terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya ( $Y$ ). Jika skor Motivasi pegawai ( $X_2$ ) meningkat satu satuan maka produktivitas pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,446 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil uji  $t$  menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi pegawai ( $X_2$ ) adalah sebesar 3,495. Nilai  $t_{hitung}$  untuk Motivasi pegawai ( $X_2$ ) adalah sebesar 3,495 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,684; maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Uji beta dapat dilihat melalui hasil standardized coefficient beta pada output SPSS. Hasil uji dominasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Tabel Koefisien Beta

No	Variabel	Standardized Coefficients Beta
1	<i>Job description</i> (X1)	0,554
2	Motivasi pegawai (X2)	0,446

Sumber: Output SPSS

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien beta variabel *Job description* (X1) adalah sebesar 0,554 berarti *Job description* (X1) mempunyai kontribusi terhadap perubahan produktivitas pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya ( $Y$ ) sebesar 55,4%. Nilai koefisien beta Motivasi pegawai (X2) adalah sebesar 0,446 berarti mempunyai Motivasi pegawai (X2) kontribusi terhadap perubahan produktivitas pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya ( $Y$ ) sebesar 40,6%.

Nilai koefisien determinasi dalam model penelitian ini dapat dilihat pada model summary sebagai berikut.

Tabel 4. Model Summary

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 <sup>a</sup>	.873	.868	.28184	1.977

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS

Pada model summary di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,873. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen adalah

sebesar 87,3%. Sedangkan sisanya sebesar 12,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model dalam penelitian ini.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *Job description* (X1) terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya. Hal ini berarti bahwa semakin jelas dan terperinci tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai, semakin meningkat pula produktivitas mereka dalam bekerja. Kejelasan *Job description* memberikan pegawai pemahaman yang lebih baik mengenai apa yang diharapkan dari mereka, sehingga mereka dapat bekerja lebih fokus dan efisien. Dengan demikian, perumusan *Job description* yang baik menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi, khususnya dalam konteks instansi pemerintah seperti Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya. (Andriani & Rezeki, 2024) menyoroti bahwa deskripsi pekerjaan yang jelas meningkatkan kejelasan peran, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan tingkat kinerja karyawan. (Andriani & Rezeki, 2024) mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa peran pekerjaan yang terdefinisi dengan baik mengarah pada peningkatan akuntabilitas dan efisiensi di antara karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, temuan dari (Duale et al., 2023) menunjukkan bahwa ketika karyawan memahami tanggung jawab mereka melalui deskripsi pekerjaan yang terperinci, mereka lebih cenderung terlibat dalam perilaku produktif.

Selanjutnya, Motivasi pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya. Ketika motivasi pegawai meningkat, baik dari aspek intrinsik seperti kepuasan kerja dan rasa pencapaian, maupun dari aspek ekstrinsik seperti insentif dan pengakuan, produktivitas mereka cenderung meningkat. Pegawai yang termotivasi biasanya memiliki semangat kerja yang tinggi, lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas, dan mampu mencapai target yang ditetapkan dengan lebih efisien.

Motivasi yang kuat juga mendorong pegawai untuk mengembangkan keterampilan mereka dan berkontribusi lebih besar terhadap tujuan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan keseluruhan produktivitas di dinas tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan motivasi pegawai, melalui kebijakan dan program yang tepat, sangat penting untuk mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas dalam organisasi.

Sejalan dengan penelitian Ferdiansyah & Rinawati (2022) menyoroti bahwa karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan dan kinerja yang lebih tinggi, yang secara langsung berkorelasi dengan peningkatan produktivitas di tempat kerja. Demikian pula, (Bai & Hemalatha, 2024) menekankan bahwa motivasi intrinsik, didorong

oleh kepuasan dan pengakuan pribadi, mengarah pada peningkatan output dan efisiensi kerja. (Bai & Hemalatha, 2024) lebih lanjut mendukung ini dengan menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan strategi motivasi, seperti program penghargaan dan pengakuan, melihat peningkatan yang nyata dalam tingkat produktivitas karyawan. (Srivastava & Agarwal, 2024) juga mencatat bahwa motivasi menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, yang sangat penting untuk mempertahankan produktivitas tinggi. Namun, (Supriatna et al., 2024) memperingatkan bahwa meskipun motivasi itu penting, motivasi harus dilengkapi dengan sumber daya yang memadai dan sistem pendukung untuk memaksimalkan dampaknya terhadap produktivitas.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Job description* dan motivasi pegawai berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya. Sebagai rekomendasi untuk perbaikan manajemen, beberapa langkah dapat diambil, di antaranya memastikan setiap pegawai memiliki *Job description* yang jelas dan terperinci mengenai tugas, tanggung jawab, serta target kinerja yang harus dicapai. *Job description* yang spesifik akan membantu pegawai memahami ekspektasi organisasi dan memfokuskan upaya mereka pada hal-hal yang penting. Selain itu, penetapan *Key Performance Indicators* (KPIs) yang terukur dan terkait langsung dengan tujuan organisasi sangat penting, karena KPIs yang jelas akan membantu pegawai mengukur kinerja mereka dan memberikan arahan yang jelas dalam mencapai target. Penting juga untuk memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, karena dukungan dalam pengembangan karir akan membuat pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas. Selanjutnya, memberikan pengakuan dan penghargaan kepada pegawai yang mencapai target kinerja atau memberikan kontribusi signifikan, seperti melalui bonus, pengakuan publik, atau kesempatan promosi, juga sangat diperlukan. Terakhir, membangun budaya kerja yang positif di lingkungan kerja, termasuk kolaborasi, dukungan, dan semangat tim, akan meningkatkan motivasi pegawai dan produktivitas secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, L., & Rezeki, F. (2024). Pengaruh Job Description Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Cibitung. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7451–7459.
- Ardana, I. C., Dermawan, E. S., & Susanti, M. (2016). Spiritualitas Tempat Kerja (Workplace Spirituality) Dan Motivasi Manajemen Laba (Earning Management Motivation). *Jurnal Akuntansi*, 20(1), 86–103.
- Bai, R., & Hemalatha, K. (2024). Effect of Employee Motivation on Work Performance - With Special Reference to Leading Firms in Chennai. *ComFin Research*, 12, 31–34. <https://doi.org/10.34293/commerce.v12i3.7823>
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. *Internatinal Journal*, 4.
- Duale, H. A., Gelle, A. A., & Nour, K. A. (2023). The Effect of Job Description on Employee's Performance (Case Study of Dahabshiil Bank in Hargeisa, Somaliland). *Curr Trends Business Mgmt*, 1(1), 27–31.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV IRDH.
- Fariz, F. (2019). Human Resources Competences in Economics Higher Education Provider in East Java, Indonesia: The determinant of organizational performances. *Asia Pacific Management and Business Application*, 8(02), 133–144.
- Fariz, F. (2022a). Quality Improvement Strategy for Strengthening Higher Education Competitiveness (Studies at the College of Economics in East Java). *Khazanah Sosial*, 4(2), 272–283.
- Fariz, F. (2022b). Strategies to Increase User Satisfaction in Online Shopping Applications. *Journal of Applied Management (JAM)*, 20(2), 438–444.
- Fariz, F. (2022c). The effect of supplier integration, manager transformational leadership on supply chain performance. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(3), 993–998. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2022.2.014>
- Fariz, F., & Winarsih, T. (2024). Enhancing Competitive Advantage of Higher Education Institutions Through the Implementation of Knowledge Management and Information Technology. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 2010–2026.
- Ferdiansyah, R., & Rinawati, N. (2022). The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance: Case Study in a Telecommunications Company in The City Of Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis (e-Journal)*, 16(2), 112–117.

- Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bumi Aksara, Jakarta* (17th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545.
- Kasmir. (2017). Pengantar Manajemen Keuangan. In *Kencana Pranada Media Group*.
- Pangabean, S. N. B., Dirbawanto, N. D., & Siregar, O. M. (2022). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Compensation on Employee Performance at Bank BTN Medan Branch Office. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business (JHSSB)*, 2(1), 144–161.
- Priansa, D. (2017). Manajemen Pelayanan Prima. *Bandung: Alfabeta*, 168.
- Riduwan. (2014). Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian (Untuk Mahasiswa S-1, S-2, dan S-3). *Yogyakarta: Alfabeta*.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen kinerja: pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*.
- Srivastava, D., & Agarwal, S. (2024). Investigating Motivational Factors that Contribute to Increased Employee Productivity. *International Journal for Multidisciplinary Research (IJFMR)*, 6(2), 1–9.
- Sunyoto, Y. (2018). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Dan Komitmen Auditor Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Supriatna, D., Narimawati, U., & Sunarsi, D. (2024). The influence of motivation on employee performance through compensation as mediation. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(2), 578–585.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke empat. In *Kencana Prenada Media Group. Jakarta*.
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1328–1339.
- Yusuf, B., & Al Arif, M. N. R. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Rajawali Pers.