



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 877-887

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

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

Pengaruh Koordinasi dan Sarana Prasarana Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya

Suhartono^{1✉}, Reo Krishnawan², Mohamad Sabiqul Anwar Arifin³, Tutik Winarsih⁴

STIE YAPAN Surabaya

Email: hartragil03@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Sarana prasarana seperti jalan, air bersih, sanitasi, pasar, terminal, dan lain-lain harus seimbang dengan kebutuhan masyarakat itu sendiri, jika tidak maka akan menimbulkan efek negatif yang merugikan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Koordinasi Dan Sarana Prasarana Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Sesuai dengan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Koordinasi dan Sarana prasarana mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya Kota Surabaya. Koordinasi dan Sarana prasarana mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya Kota Surabaya, Koordinasi mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya Kota Surabaya, dengan pengaruh parsial sebesar 56,8%. Sebagai masukan maka dapat diberikan saran yang dapat diajukan bagi perbaikan manajemen di organisasi Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya Kota Surabaya.

Kata Kunci: *Infrastruktur, Koordinasi, Prestasi Kerja*

Abstract

Infrastructure such as roads, clean water, sanitation, markets, terminals, etc. must be balanced with the needs of the community itself, otherwise it will have negative effects that are detrimental to the community. This research is to determine the influence of Coordination and Infrastructure on the Work Performance of Employees in the Transportation and Infrastructure Sector of the Surabaya City Transportation Service. In accordance with the results of this research, several things can be concluded, including: Factors consisting of Coordination and Infrastructure have a significant influence simultaneously on the work performance of employees in the Transportation Facilities and Infrastructure Sector of the Surabaya City Transportation Service, Surabaya City. The factors consisting of Coordination and Infrastructure have a significant influence partially on the work performance of employees in the Transportation Infrastructure Sector of the Surabaya City Transportation Service, Surabaya City. Among the factors consisting of Coordination and Infrastructure, it turns out that coordination has a dominant influence on the work performance of employees in the Transportation Infrastructure Sector of the Surabaya City Transportation Service, Surabaya City, with a partial influence of 56.8%. As input, suggestions can be given that can be proposed for improving management in organizations in the Transportation Infrastructure Sector of the Surabaya City Transportation Department, Surabaya City.

Keywords: Infrastructure, Coordination, Work Achievement

PENDAHULUAN

Transportasi memainkan peran krusial dalam mendukung kelancaran mobilitas masyarakat, yang pada gilirannya berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial di wilayah perkotaan. Kota Surabaya, sebagai salah satu pusat urban terbesar di Indonesia, terus berkembang dalam rangka mencapai visi "Surabaya Hebat" yang sejalan dengan program nasional "Indonesia Maju". Dalam konteks ini, pembangunan dan pemeliharaan sarana prasarana transportasi menjadi perhatian utama pemerintah kota untuk memastikan transportasi yang efisien dan mendukung kegiatan ekonomi yang dinamis.

Pembangunan ruang terbuka hijau di tengah perkembangan pesat transportasi merupakan salah satu upaya untuk menjaga keseimbangan lingkungan hidup. Namun, konflik antara perluasan zona hijau dan kebutuhan akan infrastruktur transportasi seringkali memunculkan tantangan baru, seperti kemacetan yang mempengaruhi kelancaran arus lalu lintas. Selain itu, sebagai kota dengan kompleksitas tinggi, Surabaya membutuhkan ketersediaan infrastruktur yang memadai untuk mendukung aktivitas warganya. Sarana seperti jalan, air bersih, sanitasi, pasar, dan terminal harus disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat agar tidak menimbulkan dampak negatif yang merugikan. Peran infrastruktur yang memadai tidak hanya penting untuk menciptakan kota yang mandiri dan

berkelanjutan, tetapi juga untuk memastikan pembangunan wilayah yang responsif terhadap dinamika masyarakat.

Pada konteks manajemen organisasi, di mana faktor-faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, koordinasi, dan fasilitas prasarana memiliki dampak langsung pada kinerja dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Winarsih & Fariz, 2021). Prasarana merujuk pada elemen fisik dasar suatu lingkungan, kawasan, kota, atau wilayah yang memungkinkan ruang tersebut berfungsi dengan baik. Infrastruktur, di sisi lain, mengacu pada sistem fisik yang menyediakan transportasi, pengairan, drainase, bangunan, serta fasilitas publik lainnya yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia dalam konteks sosial dan ekonomi (Grigg dalam Kodoatie, 2015). Fungsi prasarana adalah untuk melayani dan mendorong terwujudnya lingkungan permukiman dan lingkungan usaha yang optimal sesuai dengan fungsinya, upaya memperbaiki lingkungan membutuhkan keseimbangan antar tingkat kebutuhan masyarakat (Diwiryono dalam Juliawan et al., 2015).

Namun, pembangunan sarana dan prasarana perkotaan seringkali dihadapkan pada berbagai masalah yang kompleks, seperti terbatasnya anggaran pemerintah yang menyebabkan stagnasi dalam pelaksanaan pembangunan. Akibatnya, sarana dan prasarana yang ada sering kali terlihat kumuh atau rusak karena keterbatasan dana untuk pemeliharaan. Salah satu elemen penting yang ditekankan adalah pentingnya manajemen organisasi yang efektif untuk mencapai tujuan (Fariz, 2022a; Fariz & Winarsih, 2024). Terbatasnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten, baik dari staf pemerintahan maupun masyarakat, juga menjadi faktor signifikan yang memengaruhi kemampuan pemerintah dalam merencanakan dan melaksanakan pembangunan perkotaan yang komprehensif dan berkelanjutan. Kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja organisasi, peningkatan kompetensi ini bisa dilakukan melalui pelatihan, workshop, dan program pengembangan lainnya yang relevan dengan kebutuhan organisasi (Fariz, 2019).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugasnya (Sari & Indrajaya, 2023). Pengawasan yang efektif dan pengelolaan SDM yang optimal menjadi dua elemen kunci yang diduga memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Fariz, 2022c). (Handoko, 2016) menyatakan bahwa koordinasi adalah proses mengintegrasikan tujuan dan aktivitas dari unit-unit yang terpisah, seperti departemen atau bidang fungsional dalam suatu organisasi, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien.

Menurut (Hasibuan, 2016), terdapat beberapa indikator penting untuk menciptakan koordinasi yang efektif dalam organisasi. Pertama, memberikan keterangan secara langsung dan bersahabat merupakan langkah krusial. Informasi mengenai pekerjaan yang jelas dan tepat waktu diperlukan untuk memastikan tindakan yang benar diambil dan koordinasi dapat tercapai dengan baik. Kedua, penting untuk memastikan bahwa pengetahuan dan penerimaan tujuan oleh anggota tidak bersifat individualistis, melainkan memfokuskan pada pencapaian tujuan bersama. Ketiga, dorongan untuk bertukar pikiran dan mengemukakan ide sangat penting untuk memfasilitasi komunikasi dan koordinasi yang efektif. Keempat, mendorong partisipasi aktif dari anggota dalam pencapaian sasaran organisasi juga merupakan indikator penting. Terakhir, membina hubungan kerja sama yang baik di antara pegawai akan memperkuat rasa kebersamaan dan sinergi dalam tim.

Koordinasi yang buruk merupakan salah satu faktor yang dapat berdampak negatif dalam berbagai aspek pembangunan. Koordinasi yang tidak efektif dalam organisasi, terutama dalam konteks publik, dapat menghambat proses pembangunan. Misalnya, ketidaksepahaman di antara tim pegawai dapat menghasilkan kondisi transportasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat, sehingga mengakibatkan kemacetan lalu lintas yang tidak terduga. Selain itu, koordinasi yang tidak efisien dapat memperlambat proses kerja, terutama ketika setiap keputusan harus melalui banyak tingkatan, yang pada akhirnya menghambat efisiensi kerja. Komunikasi yang salah atau informasi yang tidak jelas akibat koordinasi yang buruk juga dapat menyebabkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Gangguan fisik, seperti buruknya koneksi atau suara yang tidak jelas, juga dapat mempengaruhi efektivitas komunikasi dalam organisasi. Oleh karena itu, pengembangan SDM yang mumpuni dan pelatihan yang memadai sangat penting untuk memastikan bahwa proses perencanaan, pengaturan, dan pengendalian pembangunan dapat berjalan secara optimal.

Penelitian berfokus pada peran krusial transportasi dalam mendukung mobilitas masyarakat dan dampaknya terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial di wilayah perkotaan, khususnya di Surabaya. Serta menggarisbawahi tantangan yang dihadapi oleh Kota Surabaya dalam upaya menjaga keseimbangan antara pembangunan infrastruktur transportasi dan pelestarian ruang terbuka hijau. Dilandasi latar belakang masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh koordinasi dan sarana prasarana terhadap prestasi kerja pegawai Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya, baik secara bersama-sama maupun parsial, serta menentukan faktor mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya Kota Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2020) metode penelitian kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian, dan analisisnya dilakukan secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Penelitian kuantitatif memiliki tiga karakteristik utama di lapangan: penelitian bersifat konsisten dari awal hingga akhir, sehingga judul laporan penelitian cenderung serupa; mengembangkan masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya; dan masalah dapat berbeda di lapangan karena telah dikonfirmasi oleh realitas yang ditemukan (Nurwulandari & Darwin, 2020).

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai di Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya, yang jumlahnya mencapai 70 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* atau sampling jenuh, yaitu dengan mengambil sampel dari keseluruhan populasi yang ada. Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup seluruh populasi, yakni sebanyak 70 orang pegawai di Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup penyebaran kuesioner, yang dirancang oleh peneliti sesuai dengan tujuan penelitian. Pertanyaan dalam kuesioner adalah jenis tertutup dengan lima opsi jawaban. Metode analisis data dalam penelitian ini menerapkan metode regresi linier berganda yang diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 17.0 untuk Windows. Dengan analisis ini, pengaruh berbagai faktor terhadap prestasi kerja pegawai pada Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya dapat diukur. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan program komputer SPSS for Windows versi 17.0, diperoleh hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel Anova

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	30.221	2	15.111	239.801	.000 ^a

Residual	4.222	67	.063
Total	34.443	69	

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS

Hasil uji F mengungkapkan nilai Fhitung sebesar 239,801. Sedangkan nilai Ftabel, dengan derajat kebebasan = $n - k - 1 = 70 - 2 - 1 = 67$, adalah 3,13. Karena nilai Fh sebesar 239,801 lebih besar dari Ft sebesar 3,13, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Ini menunjukkan bahwa model regresi berhasil menjelaskan variasi pada variabel independen secara keseluruhan dan sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Uji t dilakukan untuk mengevaluasi signifikansi koefisien regresi dari masing-masing variabel independen. Hasil dari uji t - parsial dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Koefisien Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.044	.191		.229	.819		
1 x1	.480	.049	.568	9.693	.000	.532	1.880
x2	.518	.067	.451	7.691	.000	.532	1.880

a. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS

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

$$Y = 0,044 + 0,480 X_1 + 0,518 X_2 + E$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja pegawai Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya Kota Surabaya

X₁ = Koordinasi

X₂ = Sarana prasarana

Persamaan regresi empiris tersebut mengindikasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -0,305 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka prestasi kerja pegawai Bidang Sarana Prasarana

Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya Kota Surabaya (Y) adalah sebesar 0,305 satuan.

- b. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,480 menunjukkan terdapat pengaruh positif Koordinasi (X1) terhadap prestasi kerja pegawai Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya Kota Surabaya (Y). Jika skor variabel Koordinasi (X1) meningkat satu satuan maka prestasi kerja pegawai Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya Kota Surabaya (Y) akan meningkat sebesar 0,480 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- c. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,518 menunjukkan terdapat pengaruh positif Sarana prasarana (X2) terhadap prestasi kerja pegawai Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya Kota Surabaya (Y). Jika skor Sarana prasarana (X2) meningkat satu satuan maka prestasi kerja pegawai Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya Kota Surabaya (Y) akan meningkat sebesar 0,518 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji dominasi dapat dilihat melalui hasil standardized coefficient beta dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Tabel Koefisien Beta

No	Variabel	Standardized Coefficients Beta
1	Koordinasi (X1)	0,568
2	Sarana prasarana (X2)	0,451

Sumber: Output SPSS

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel Koordinasi (X1) memiliki koefisien beta standar sebesar 0,568, yang merupakan kontribusi terbesar terhadap perubahan prestasi kerja pegawai di Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Ini menunjukkan bahwa Koordinasi memiliki pengaruh dominan dibandingkan variabel Sarana Prasarana (X2) yang memiliki koefisien beta standar sebesar 0,451. Dengan kontribusi 56,8%, Koordinasi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dibandingkan dengan variabel lainnya.

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

Tabel 4. Uji Koefisien Deterimasi

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.937 ^a	.877	.874	.25102	2.324
a. Predictors: (Constant), x2, x1					
b. Dependent Variable: y					

Sumber: Output SPSS

Nilai R Square berdasarkan tabel 4 sebesar 0,877. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen adalah sebesar 87,7%. Sedangkan sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini.

Analisis hasil penelitian telah membuktikan bahwa faktor-faktor yang terdiri dari Koordinasi dan Sarana prasarana mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya Kota Surabaya (Y).

Koordinasi mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya Kota Surabaya. Sejalan dengan penelitian (Bakhtiar, 2019; Maduwu, 2022; Sari, 2019) yang menunjukkan bahwa koordinasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik koordinasi yang terjalin di dalam tim kerja, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Hal ini menekankan pentingnya upaya untuk memperbaiki dan memperkuat koordinasi sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik, khususnya dalam lingkup transportasi dan infrastruktur. Koordinasi yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa berbagai departemen atau divisi dapat bekerja secara harmonis, berbagi informasi dengan tepat waktu, dan menghindari tumpang tindih atau konflik dalam pelaksanaan tugas (Fariz, 2022b).

Sarana prasarana mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya Kota Surabaya. Dalam penelitian (Nengsih et al., 2021), sarana dan prasarana diidentifikasi sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan sarana dan prasarana yang memadai dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian hasil kerja mereka. Dengan demikian, peningkatan kualitas dan kuantitas sarana serta prasarana di lingkungan kerja dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Temuan penelitian (Nengsih et al., 2021; Sutarman & Elmi, 2024)

menggarisbawahi bahwa fasilitas dan infrastruktur secara signifikan mempengaruhi kinerja, lebih lanjut menekankan peran penting infrastruktur dalam mengoptimalkan kinerja.

Diantara faktor-faktor yang terdiri dari Koordinasi dan Sarana prasarana, ternyata Koordinasi mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya Kota Surabaya, dengan pengaruh parsial sebesar 56,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa koordinasi yang efektif dan efisien lebih berperan signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja dibandingkan dengan faktor sarana prasarana. Koordinasi yang baik memungkinkan integrasi tugas dan tanggung jawab yang lebih optimal, memfasilitasi komunikasi yang lancar antar pegawai, serta mengurangi potensi konflik atau kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, meskipun sarana prasarana juga penting, perbaikan dalam aspek koordinasi dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai di bidang ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Koordinasi dan Sarana Prasarana memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Selain itu, kedua faktor tersebut juga menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di bidang yang sama. Namun, di antara kedua faktor tersebut, Koordinasi terbukti memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai, dengan pengaruh parsial sebesar 56,8%. Sebagai masukan untuk perbaikan manajemen di organisasi Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya, yang merupakan implikasi dari hasil penelitian, beberapa saran dapat diajukan. Pertama, untuk meningkatkan peran pegawai dalam mengelola pelayanan publik secara lebih baik, faktor-faktor seperti Koordinasi dan Sarana Prasarana perlu ditingkatkan secara berkesinambungan. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai di Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya di masa yang akan datang. Kedua, implementasikan sistem informasi terintegrasi untuk memudahkan pertukaran data dan informasi antara unit-unit dalam dinas, sehingga pemantauan operasional dapat dilakukan secara efisien dan efektif. Ketiga, bentuk tim kerja lintas unit atau lintas perangkat daerah dalam dinas untuk memfasilitasi kolaborasi antar bagian. Tim ini akan membantu dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan dinas secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakhtiar, H. M. (2019). Pengaruh Motivasi, Koordinasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Imanuddin Pangkalan Bun. *Magenta*, 7(1), 31–34.
- 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. *Growing Science*, 993–998.
- 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.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliawan, K. G. S., Darmawiguna, I. G. M., & Kesiman, M. W. A. (2015). Simulasi Metode Penugasan dan Transportasi untuk Pembelajaran Riset Operasional Berbasis Web. *Jurnal Nasional Pendidikan Teknik Informatika: JANAPATI*, 4(3), 96–103.
- Kodoatie, R. J. (2015). *Pengantar manajemen infrastruktur*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Maduwu, A. S. (2022). Pengaruh Koordinasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(2), 44–52.
- Nengsih, N., Azis, M., & Jumali, M. A. (2021). The influence of infrastructure and supervision facilities on employee performance and public service quality (case study of bantaeng district). *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Sao Paulo, Brazil, April 5-8, 2021, September*, 3055–3062.
- Nurwulandari, A., & Darwin, M. (2020). Heywood case data statistik: Menggunakan teknik respesifikasi model. *Nucleus*, 7(2), 74–84.
- Sari, E. M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Sistem Koordinasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah

Kabupaten Lampung Tengah. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(1), 1–7.

Sari, M., & Indrajaya, T. (2023). The Influence of Internal Communication and Teamwork on Employee Performance in The Microwave Dismantle Project Division PT. Panca Karsa Sejahtera Bekasi City. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business*, 3(1), 1–13.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. CV. Alfabeta.

Sutarman, N. N., & Elmi, F. (2024). The Influence of Work Discipline and Workload on the Performance of Public Infrastructure and Facilities Handling (PPSU) Employees with Organizational Commitment as a Mediating Variable in Subdistricts of West Jakarta Regional. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 4(1), 111–126.

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.