
ANALISIS PENGARUH PEMBAGIAN *JOB DESCRIPTION* YANG TIDAK ADIL TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS MELALUI MOTIVASI KERJA

Ibnu Harris¹⁾, Jolin Vanessa²⁾, Vioren Aulia³⁾, Yukiko⁴⁾, Celina Alias Tan Shu Yong⁵⁾
^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Universal

Correspondence author: I. Harris, ibnu.harris@gmail.com, Batam, Indonesia

Abstract

The main objective of this study is to analyze the mediating role of Work Motivation in influencing the relationship between Unfair Job description Distribution and Productivity Levels. This study uses a quantitative method with a survey approach, where data was collected through questionnaires from 44 respondents (N=44). The research instruments were analyzed using validity and reliability tests, which showed that the instruments used were valid and reliable. Hypothesis analysis was performed using linear regression analysis and the Sobel Test to test the mediating relationship. The results showed that job descriptions had a negative and significant effect on productivity and also had a significant negative effect on work motivation. When Work Motivation was included as a mediator, the direct effect of Job description on Productivity became insignificant. The Sobel Test confirmed that the indirect effect through mediation was significant. The main conclusion of this study is that Work Motivation acts as full mediation in the relationship between unfair Job descriptions and Productivity. These findings imply that the negative impact of job descriptions on employee performance occurs entirely through a decrease in their motivation.

Keywords: job description, productivity, work motivation, employee performance

Abstrak

Tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis peran mediasi motivasi kerja dalam memengaruhi hubungan antara pembagian *job description* yang tidak adil terhadap tingkat produktivitas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner dari 44 responden (N=44). Instrumen penelitian dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, yang menunjukkan instrumen yang digunakan valid dan reliabel. Analisis hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear dan Sobel Test untuk menguji hubungan mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job description* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas dan juga berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja. Ketika motivasi kerja dimasukkan sebagai mediasi, pengaruh langsung *job description* terhadap produktivitas menjadi tidak signifikan. Sobel Test mengonfirmasi bahwa pengaruh tidak langsung melalui mediasi adalah signifikan. Kesimpulan utama dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja

bertindak sebagai mediasi penuh (*full mediation*) dalam hubungan antara *job description* yang tidak adil dan produktivitas. Temuan ini menyiratkan bahwa dampak negatif *job description* terhadap kinerja karyawan terjadi sepenuhnya melalui penurunan pada motivasi mereka.

Kata Kunci: *job description*, produktivitas, motivasi kerja, kinerja karyawan

A. PENDAHULUAN

Job description memegang peranan penting karena keberadaannya memberikan kejelasan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawab masing-masing. Selain itu, *job description* juga membantu mencegah terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan, serta sikap saling melempartanggungjawab ketika muncul kesalahan maupun kesulitan (Cahya, 2024).

Menurut teori manajemen sumber daya manusia, *job description* yang jelas dapat meningkatkan motivasi kerja karena karyawan memahami peran dan kontribusinya terhadap organisasi (Kusumawati et al., 2022). Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang memengaruhi semangat, inisiatif, dan konsistensi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Andina & Luturlean, 2024). Karyawan yang termotivasi biasanya menunjukkan kinerja optimal dan mampu mencapai target sesuai standar perusahaan (Mahawati et al., 2021). Dengan demikian, hubungan antara *job description*, motivasi kerja, dan produktivitas menjadi aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Ardianto et al., 2024).

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (2025), produktivitas tenaga kerja di Kepulauan Riau dari tahun 2020 hingga 2024 mengalami kenaikan dan penurunan. Setelah sempat menurun pada 2021–2022, produktivitas kembali bangkit dengan peningkatan yang cukup besar pada 2023 dan akhirnya mencapai angka tertinggi, yaitu 200,12 juta rupiah per tenaga kerja pada 2024. Perkembangan ini menunjukkan bahwa meskipun tenaga kerja di Kepulauan

Riau mampu pulih dengan baik, produktivitas tetap bisa berubah-ubah jika tidak dijaga dengan strategi yang konsisten dan berkelanjutan. Setiap aktivitas dan individu memiliki peran penting dalam mencapai produktivitas. Kinerja sendiri merupakan hasil pemanfaatan sumber daya dalam organisasi yang diwujudkan melalui pencapaian akhir sesuai mutu dan standar yang telah ditentukan bersama (Asriyanti et al., 2024).

Tabel 1. *Personal Performance Appraisal* Karyawan PT BPR DSP

FAKTOR YANG DINILAI	BOB OT	KUALITATIF			
		PENCAPAI AN		HASIL	
		2023	2025	2023	2025
Kejujuran	15%	4	4	0.6	0.6
Kepedulian	15%	4	3	0.6	0.6
Semangat Kerja	15%	4	3	0.6	0.6
Kerja Sama	15%	4	3	0.6	0.6
Ketelitian	10%	4	3	0.4	0.4
Inisiatif	10%	4	3	0.4	0.4
Orientasi pelayanan nasabah	10%	4	3	0.4	0.4
Adaptasi pada perubahan	10%	3	3	0.3	0.3
Jumlah				3.15	3.9
Total penilaian kualitatif	60%			2.34	1.89

Sumber : Data dari BPR DSP (Juni 2023 & Juni 2025)

Namun, dalam praktiknya, pembagian *job description* di lembaga keuangan tidak selalu berjalan adil. Pada BPR DSP di Batam, beberapa karyawan diberikan tugas tambahan di luar tugas utama dengan alasan beban kerja kantor dianggap ringan. Ketidakseimbangan ini menimbulkan rasa

kewalahan dan persepsi ketidakadilan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut berdampak pada penurunan skor personal performance appraisal, khususnya pada aspek kepedulian, produktivitas, dan kualitas kerja. Penurunan motivasi dalam jangka panjang dikhawatirkan dapat menghambat produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya keterbatasan dalam cakupan variabel maupun model penelitian yang digunakan. (Andriani & Rezeki, 2024), menyarankan agar penelitian selanjutnya menggabungkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini sangat terbatas karena belum memberikan gambaran utuh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi. Penelitian ini juga hanya dilakukan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cibitung, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke sektor lain seperti perbankan. Selain itu penelitian oleh (Fan, 2025) lebih banyak menyoroti faktor kompensasi, desain tugas, dan hubungan tim dalam kaitannya dengan motivasi serta produktivitas, namun belum membahas aspek ketidakadilan pembagian *job description* secara spesifik. Padahal, ketidakadilan *job description* berpotensi menurunkan motivasi kerja dan pada akhirnya menghambat produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan dengan menganalisis pengaruh ketidakadilan *job description* terhadap produktivitas melalui motivasi kerja.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya monitoring pembagian tugas agar motivasi kerja tetap terjaga sehingga produktivitas dapat meningkat secara berkelanjutan. Hasil penelitian diharapkan memberi kontribusi teoritis bagi ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam menerapkan pembagian

job description yang lebih adil. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji pengaruh *job description* yang tidak adil terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi kerja sebagai faktor mediasi, sehingga mampu memberikan rekomendasi strategis bagi peningkatan kinerja dan daya saing perusahaan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain eksplanatori kuantitatif untuk menguji hubungan kausal antara variabel. Peneliti memilih metode kuantitatif, karena metode ini dapat menjawab pertanyaan serta menganalisis fenomena sosial yang menjadi fokus kajian dengan lebih sistematis karena memanfaatkan data numerik (Dirwan, 2021).

Dengan demikian, pendekatan kuantitatif sangat sesuai untuk menjawab tujuan penelitian ini, yang berfokus pada analisis hubungan dan pengaruh variabel organisasi terhadap kinerja karyawan. Jadi, hubungan antara ketidakadilan *job description* dengan motivasi kerja karyawan menggunakan data numerik.

Penelitian ini dilakukan pada BPR DSP yang beroperasi di Kota Batam. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan BPR DSP yang berjumlah 50 orang. Untuk menentukan jumlah sampel yang representatif, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5% ($e = 0,05$). Berdasarkan perhitungan, diperoleh jumlah sampel sebanyak 44 responden. Kriteria karyawan yang akan dianalisis adalah karyawan yang minimal sudah 1 tahun bekerja karena karyawan dengan masa kerja ≥ 1 tahun sudah melewati masa adaptasi, sehingga mereka lebih memahami tugas pokok, tanggung jawab, dan pembagian *job description* di perusahaan. Lalu, ketidakadilan dalam pembagian *job description* biasanya baru terasa setelah

karyawan menjalani rutinitas kerja cukup lama, termasuk beban tambahan atau tumpang tindih tugas. Maka, mereka lebih mampu menilai dampaknya terhadap motivasi maupun produktivitas.

Dalam penelitian ini, instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–4. Skala Likert digunakan karena mampu menggambarkan sikap, pendapat, dan persepsi responden secara kuantitatif. Pilihan jawaban terdiri atas: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Setuju, dan 4 = Sangat Setuju. Peneliti akan menampilkan data demografi yang meliputi data umum dari tiap responden, seperti usia, jenis kelamin dan lama bekerja di perusahaan. Penyusunan butir pernyataan dalam kuesioner didasarkan pada indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu: pembagian *job description* yang tidak adil (variabel X), (variabel Y).

Tabel 2. Instrumen Penelitian *Job description* Yang Tidak Adil

Indikator	Item Pernyataan
Volume pekerjaan	Saya menerima volume pekerjaan sesuai kapasitas saya
Kejelasan tugas & tanggung jawab	Saya sering bingung dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan
Distribusi kerja antar anggota tim	Terdapat ketimpangan dalam pembagian tugas antar anggota tim

Sumber : (Irapandi et al., 2025)

Tabel 3. Instrumen Penelitian Motivasi

Indikator	Item Pernyataan
Kebutuhan akan kerja sama	Pembagian tugas yang adil menaikkan motivasi saya dalam bekerja
Motivasi terhadap Produktivitas	Saat saya termotivasi, saya bekerja lebih produktif
Dorongan internal (inisiatif, antusiasme)	Saat memiliki semangat dan inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan

Sumber : (Rayyan & Paryanti, 2021)

Tabel 4. Instrumen Penelitian Produktivitas

Indikator	Item Pernyataan
Efisiensi Kerja	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu
Kualitas Kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang sangat rendah
Dampak hasil kerja	Pekerjaan saya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi

Sumber : (Syiva et al., 2023)

Pengolahan Data Awal

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang disusun berdasarkan instrumen. Data kemudian diolah menggunakan Google Colab dengan Python, khususnya melalui library pandas dan numpy, untuk memberikan gambaran deskriptif awal mengenai tiga variabel penelitian, yaitu Pembagian *job description* yang tidak adil (variabel independen/X), motivasi kerja (variabel mediasi/M) dan produktivitas karyawan (variabel dependen/Y).

Analisis Deskriptif dan Visualisasi Data

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap variabel *Job description* (X), Motivasi Kerja (M), dan Produktivitas (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 44 responden, diperoleh nilai rata-rata (mean), simpangan baku (standar deviasi), nilai minimum, maksimum, serta nilai kuartil dari masing-masing variabel. Pengolahan data awal ini memanfaatkan Google Colab dengan bahasa pemrograman Python, khususnya melalui library pandas dan numpy. Hasil dari analisis deskriptif ini penting sebagai dasar interpretasi untuk melihat kecenderungan persepsi karyawan sebelum dilanjutkan ke tahap analisis hubungan antar variabel pada tahap regresi dan mediasi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melangkah ke analisis lebih lanjut, dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan *scipy.stats*. Tahap ini bertujuan memastikan bahwa butir-butir pertanyaan kuesioner benar-benar mengukur konsep *job description*, motivasi, serta produktivitas secara konsisten.

Analisis Regresi Linear

Analisis utama dilakukan dengan regresi linear (*statsmodels*) untuk mengetahui pengaruh langsung variabel pembagian *job description* yang tidak adil terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis ini menunjukkan sejauh mana ketidakadilan dalam pembagian *job description* dapat menurunkan produktivitas kerja secara langsung.

Analisis Mediasi (Sobel Test)

Untuk menjawab aspek mediasi dalam judul penelitian, dilakukan Sobel Test guna menguji peran motivasi kerja sebagai variabel perantara. Analisis ini menunjukkan apakah motivasi kerja mampu menjembatani pengaruh antara *job description* yang tidak adil terhadap produktivitas karyawan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Penelitian ini melibatkan 44 responden yang merupakan karyawan BPR DSP. Sebanyak 56,8% responden berjenis kelamin wanita dan 43,2% pria. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas (70%) telah bekerja lebih dari 1 tahun, sehingga memahami alur pembagian *job description* di perusahaan.

Tabel 5. Data Responden

Karakteristik	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	25	56,8%
2. Perempuan	19	43,2%
Usia		
1. 18 - 28 Tahun	30	68,2%
2. 29 - 39 Tahun	14	31,8%

3. 40 - 50 Tahun	0	-
4. > 50 Tahun	0	-
Periode Bekerja		
1. < 1 Tahun	5	20,5%
2. 1 - 3 Tahun	19	34,1%
3. 4 - 6 Tahun	13	27,3%
4. > 6 Tahun	7	18,2%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (November 2025)

Analisis Statistik

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap variabel *Job description* (X), Motivasi Kerja (M), dan Produktivitas (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 44 responden, diperoleh nilai rata-rata (*mean*), simpangan baku (standar deviasi), nilai minimum, maksimum, serta nilai kuartil dari masing-masing variabel.

Tabel 6. Analisis Statistik

Statistik	<i>Job description</i> (X)	Motivasi Kerja (M)	Produktivitas (Y)
N (Jumlah Responden)	44	44	44
Mean	3.682	2.5	2.424
Standard Deviation	0.631	0.809	0.858
Minimum	2	1	1.333
25% (Q1)	3	2	2
Median (Q2)	4	2	2
75% (Q3)	4	2.75	2.25
Maximum	4	4	4

Sumber : Data diolah oleh peneliti (November 2025)

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, variabel *Job description* (X) memperoleh nilai rata-rata 3,682. Angka ini menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan butir-butir pernyataan yang diajukan. Namun, karena item kuesioner didominasi oleh pernyataan mengenai kebingungan tugas dan ketimpangan (Tabel 2), tingginya skor ini justru mencerminkan persepsi negatif karyawan terhadap sistem pembagian kerja yang ada saat ini.

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 7. Variabel Pembagian *Job description* yang Tidak Adil (X)

Item	Korelasi Item-Total	Validitas
X1	0.8492	Valid
X2	0.506	Valid
X3	0.6511	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti (November 2025)

Tabel 8. Variabel Motivasi (M)

Item	Korelasi Item-Total	Validitas
M1	0.6198	Valid
M2	0.8048	Valid
M3	0.7728	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti (November 2025)

Tabel 9. Produktivitas (Y)

Item	Korelasi Item-Total	Validitas
Y1	0.9786	Valid
Y2	0.9831	Valid
Y3	0.937	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti (November 2025)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pada variabel *Job description* (X), Motivasi Kerja (M), dan Produktivitas (Y) memiliki nilai korelasi item-total lebih besar dari r-tabel (0,297), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel juga berada di atas 0,70, yaitu *Job description* 0,8104, Motivasi Kerja 0,8462, dan Produktivitas 0,9830. Dengan demikian, instrumen penelitian dianggap reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear

Tabel 10. Analisis Regresi Linear

Model	Hubungan Variabel	Koefisien	p-value	Keterangan	R ²
1	X → Y	-0.8116	0.0001	Signifikan	0.3236

2	X → M	-0.7005	0.0003	Signifikan	0.2713
3	X → Y (dengan M)	-0.2095	0.0786	Tidak signifikan	0.802
4	M → Y	0.8596	0	Signifikan	0.802

Sumber : Data diolah oleh peneliti (November 2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear dengan pendekatan mediasi:

1. Pengaruh Langsung (Model 1: X → Y) *Job description* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas, dengan koefisien -0.8116 ($p = 0.0001$) dan R² sebesar 0.3202. Artinya, 32.02% variasi Produktivitas dapat dijelaskan oleh *Job description*.
2. Pengaruh Independen terhadap Mediasi (Model 2: X → M) *Job description* juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien -0.7005 ($p = 0.0003$) dan R² sebesar 0.2713. Hal ini menunjukkan 27.13% variasi Motivasi Kerja dipengaruhi oleh *Job description*.
3. Uji Mediasi (Model 3: X, M → Y) Ketika Motivasi Kerja dimasukkan, koefisien *Job description* menjadi tidak signifikan ($p = 0.0785$), sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (0.8596). Model ini memiliki R² sebesar 0.8020, sehingga Motivasi Kerja terbukti bertindak sebagai mediasi penuh dalam hubungan antara *Job description* dan Produktivitas.

Analisis Mediasi (Sobel Test)

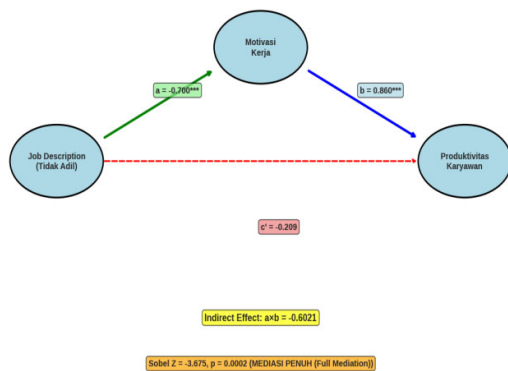
Tabel 11. Sobel Test

Komponen Analisis	Nilai Hasil
Jalur a (X → M)	-0.7005
Jalur b (M → Y)	0.8596
Efek Tidak Langsung (a×b)	-0.6021
Efek Langsung (c')	-0.2095
Efek Total (c)	-0.8116
Proporsi Mediasi	74.19%
Nilai Z Sobel	-3.6752

p-value	0.0002
Kesimpulan	Mediasi signifikan ✓
Tipe Mediasi	Mediasi Penuh (<i>Full Mediation</i>)

Sumber : Data diolah oleh peneliti (November 2025)

Hasil *Sobel Test* menunjukkan bahwa mediasi signifikan dalam menjembatani hubungan antara *Job description* dan Motivasi Kerja, dengan nilai $Z = -3.6752$ dan $p = 0.0002$ ($p < 0.05$). Efek tidak langsung (-0.6021) berkontribusi sebesar 74.19% dari total pengaruh, sedangkan efek langsung menjadi tidak signifikan. Dengan demikian, mediasi yang terjadi adalah mediasi penuh (*full mediation*).



Gambar 1. Model Mediasi Motivasi Kerja
 Sumber : Data diolah oleh peneliti (November 2025)

D. PENUTUP

Berdasarkan analisis regresi dan Sobel Test, Motivasi Kerja terbukti menjadi mediasi penuh (*full mediation*) dalam hubungan antara *Job description* yang tidak adil dan Produktivitas karyawan. Pengaruh total *Job description* terhadap Produktivitas bersifat negatif dan signifikan, namun setelah Motivasi Kerja dimasukkan, pengaruh langsung menjadi tidak signifikan. Sobel Test juga menunjukkan efek tidak langsung yang signifikan ($Z = -3,353$; $p = 0,0008$). Dengan demikian, *Job description* yang tidak adil menurunkan Produktivitas melalui penurunan Motivasi Kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan *job description* yang jelas, seimbang, dan sesuai kompetensi, disertai strategi peningkatan motivasi seperti reward yang adil, pengembangan karir, serta komunikasi tugas yang transparan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan review berkala terhadap *job description*, memberikan pelatihan dan sosialisasi terkait peran, melibatkan karyawan dalam penyusunan tugas guna meningkatkan rasa keadilan, serta melakukan monitoring produktivitas dengan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas konteks pada perusahaan atau sektor berbeda, menambahkan variabel lain seperti stres kerja, beban kerja, kompensasi, atau budaya organisasi, menggunakan pendekatan *mixed methods*, serta mempertimbangkan karakteristik jabatan, pengalaman, dan pendidikan sebagai pembeda persepsi karyawan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Andina, M. R., & Luturlean, B. S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bio Farma (Persero) Kota Bandung. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 10(3), 361–369. <https://doi.org/10.29303/jseh.v10i3.601>
- 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. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 7(4), 7451–7459. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10227>
- Ardianto, B. P., Siswanto, S., Ernawati, E.,

- & Hidayat, A. (2024). Pengaruh Job description dan Motivasi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 852–862. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i5.14962>
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 08–21. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Cahya, M. A. I. (2024). Pengaruh Job Description dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *AGILITY: Jurnal Lentera Manajemen Sumberdaya Manusia*, 2(1), 8–14. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v2i01.276>
- Dirwan, A. (2021). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Banyumas : Pena Persada.
- Fan, J. (2025). Motivation and Job Satisfaction as Drivers of Productivity: A Comprehensive Literature Review. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 163, 155–160. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/2025.20680>
- Irapandi, A., Muttaqin, F. Z., Muzhaffar, I. A., & Margana, R. R. (2025). Dampak Jobdesc yang Menumpuk dan Benefit yang Tidak Sesuai terhadap Tingkat Stres Karyawan di suatu Perusahaan. *J-Ceki: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3), 1060–1068. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i3.7979>
- Kusumawati, R. M., Sukra, I. P., Helida, M., Wulandari, K., & Apriyani, A. (2022). The Influence Of Job Description, Compensation, and Non-Physical Work Environment on Work Motivation of Loa Janan Public Health Center Employees, Kutai Kartanegara Regency. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 8(2), 229–236. <https://doi.org/10.25311/keskom.Vol8.Iss2.1042>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Astuti, R., Setijaningsih, Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19. <https://doi.org/10.35968/ynmbs387>
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). The Effect of Work Discipline, Work Motivation, Work Ethics and Work Environment on Employee Work Productivity (Literature Review). *WORLDVIEW: Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2(1), 43–60. <https://doi.org/10.38156/worldview.v2i1.195>