

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Natura Indoland

Febrian Dini
MNC University

Andi Heru Susanto
MNC University

Alamat: Jl. Raya Panjang Green Garden A8/1. Jakarta Barat
Korespondensi penulis: febrian.dini4n@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of work motivation and organizational culture on the work productivity of PT Natura Indoland employees. The approach used was quantitative, the research design was associative with a total of 95 respondents. The research instrument uses questionnaire distribution, in data analysis using several tests conducted using the SPSS program. The result of the analysis is known that work motivation has no effect on work productivity with a magnitude of -1.71% influence, while organizational culture has an influence on work productivity with a magnitude of 27,56% and a large influence of the two variables X on Y of 66,3%. As a company, we must pay more attention to work motivation and organizational culture in the company so that employee work productivity is maintained.*

Keywords: *work motivation, organizational culture, work productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Natura Indoland. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, desain penelitian bersifat asosiatif dengan total 95 responden. Instrumen penelitian menggunakan distribusi angket, pada analisis data menggunakan beberapa tes yang dilakukan menggunakan program SPSS. Hasil analisis diketahui bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan besar pengaruh -1,71%, sedangkan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dengan besar pengaruh 27,56% dan besar pengaruh kedua variabel X terhadap Y yaitu 66,3%. Sebagai perusahaan harus lebih memperhatikan motivasi kerja dan budaya organisasi di perusahaan agar produktivitas kerja karyawan tetap terjaga.

Kata kunci: motivasi kerja, budaya organisasi, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan, serta membangun komitmen dalam suatu perusahaan agar terus berkembang. Dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang semaksimal mungkin dapat menunjang keberlangsungan hidup perusahaan. Kurangnya pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan menyebabkan kerugian bahkan bisa memperburuk citra perusahaan, karena dianggap tidak mampu mengelola sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten.

PT Natura merupakan salah satu perusahaan yang ingin memajukan perusahaannya dengan memilih dan merekrut karyawan sesuai kapasitas dan kemampuan yang diinginkan oleh perusahaan, hal ini dilakukan guna memaksimalkan pekerjaan yang baik dalam perusahaan. PT Natura Indoland merupakan perusahaan manufaktur bumbu instant powder & rempah-rempah (*Seasoning & Spices*) yang berlokasi di Tangerang, PT Natura Indoland sendiri berkomitmen untuk menyediakan produk unggulan yang memenuhi standar internasional dan juga sesuai dengan persyaratan hukum dan aturan keagamaan yang berlaku di Indonesia.

Menurut Widodo (2019) mengatakan bahwa produktivitas merupakan adalah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil dengan sumber yang digunakan untuk menghasilkan barang tersebut. Menurut Hasibuan (2018) mengatakan bahwa produktivitas merupakan suatu perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Dengan adanya produktivitas kerja yang baik diharapkan dapat mempercepat proses pencapaian tujuan tersebut, sedangkan jika produktivitas kerja yang dihasilkan kurang baik maka dapat menjadi penghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Pada PT Natura Indoland terdapat penurunan produktivitas kerja yang dirasakan sejak tiga tahun kebelakang yang mana target pencapaian produksi tidak tercapai dengan sempurna, sehingga produktivitas yang dihasilkan juga menurun. Berdasarkan pengamatan langsung di tempat kerja PT Natura Indoland terdapat fenomena-fenomena yang menyebabkan produktivitas kerja di perusahaan menurun seperti kurangnya motivasi kerja yang diberikan serta lemahnya penerapan budaya organisasi pada sisi lain yang ada di perusahaan. Budaya organisasi merupakan suatu peraturan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan dengan tujuan mengikat, dimana setiap pekerja atau seluruh anggota perusahaan harus bisa mentaati dan mengikuti budaya tersebut demi kelancaran kegiatan perusahaan (Muis, Jufrizen, and Fahmi 2018). Berdasarkan pengertian tersebut dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu ciri khas yang dimiliki oleh suatu organisasi atau

perusahaan yang berupa peraturan-peraturan, nilai-nilai, atau pedoman yang diterapkan dengan tujuan untuk dipatuhi, ditaati, dan dijalankan oleh setiap anggota yang ada didalam perusahaan tersebut.

Kenyataan dilapangan menunjukan masih banyak karyawan yang tidak mentaati peraturan yang telah disepakati, hal ini tercermin dari karyawan yang tidak efektif saat bekerja sehingga produktivitas dalam bekerja juga menjadi berkurang yang mengakibatkan tidak tercapainya target produksi serta masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dengan alasan terjebak macet dan sebagainya, banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan hal ini terbukti berdasarkan dari data rekapitulasi absensi yang ada pada PT Natura Indoland yang disajikan dalam bentuk tabel berikut ini dengan rentan waktu selama 3 (tahun) kebelakang.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Target Produksi

| Tahun | Jenis Produk | | | | Hasil Produksi (Kg) | Target Produksi (Kg) |
|-------|--------------|----------|---------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| | Bumbu Bubuk | Rempah | Bubuk Minuman | Perasa dan Saus | | |
| 2020 | 1.000 kg | 3.000 kg | 2.150 kg | 1.500 kg | 7.650 | 10.000 |
| 2021 | 2.500 kg | 3.250 kg | 2.000 kg | 1.250 kg | 9.000 | 10.000 |
| 2022 | 1.000 kg | 2.250 kg | 2.000 kg | 1.000 kg | 6.250 | 10.000 |

Sumber : Kepala Produksi Perusahaan (2023)

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Tahunan Karyawan PT Natura Indoland

| Tahun | Absen Terlambat Masuk (%) | Absen Tanpa Keterangan (%) |
|-------|---------------------------|----------------------------|
| 2020 | 55% | 15% |
| 2021 | 45% | 17% |
| 2022 | 70% | 20% |

Sumber : Internal Perusahaan (2022)

Berdasarkan uraian masalah pada latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Natura Indoland**”. Judul penelitian ini dipilih oleh peneliti karena ingin mengetahui apakah motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT Natura Indoland. Selain itu juga peneliti berharap hasil dari penelitiannya saat ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan dan meningkatkan lagi budaya organisasi yang ada guna mencapai produktivitas kerja yang baik didalam suatu perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Gary Dessler (2021) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah latihan dan kebijakan dalam memenuhi sebuah kebutuhan para karyawan dalam kata lain yaitu aspek yang terdapat didalamnya yaitu SDM dimana hal tersebut seperti pelatihan karyawan, penilaian prestasi karyawan, evaluasi pekerjaan, pengadaan karyawan, kompensasi, posisi manajemen, dan proses rekrutmen. Sedangkan menurut Fadjar (2018) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian dari pengadaan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, ataupun masyarakat.

Manajemen

Menurut Prawiro (2021) mengatakan bahwa manajemen merupakan suatu seni dalam mengatur dan melaksanakan yang dapat didefinisikan sebagai sebuah proses pengelolaan atau mengelola suatu hal yang dilakukan oleh sekelompok orang atau sebuah organisasi untuk mencapai sebuah tujuan. Manajemen merupakan sebuah proses yang khas dan terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, serta pengawasan yang dilakukan guna menentukan dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia (Winardi, 2016).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang untuk bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Winardi, 2000). Pendapat lainnya dinyatakan oleh Masrunik dan Rizal (2020) motivasi kerja merupakan penjumlahan atas intensitas, keinginan, serta kesungguhan seseorang dalam memberikan usaha terbaik guna mencapai apa yang telah diinginkan dan cita-citakan.

Budaya Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2001) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu wujud yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut dapat merasakan, pikiran, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Sedangkan menurut Wahab (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling

berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang sudah ada, produktivitas kerja juga merupakan salah satu tahap pelaksanaan yang ada dalam perusahaan. Menurut Tohardi (2016) mengatakan bahwa produktivitas merupakan suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik dari hari kemarin. Produktivitas merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Helmiatin, 2015).

Teori Keagenan (Agency Theory)

Teori keagenan menjelaskan hubungan antara pihak agent (manajemen) dengan principal (pemegang saham). Menurut Jensen & Meckling (2012) hubungan manajer dan pemilik berada dalam kerangka hubungan keagenan. Asimetris informasi merupakan salah satu elemen teori keagenan, dalam hal ini pihak agent lebih banyak mengetahui informasi internal perusahaan secara detail dibandingkan pihak principal yang hanya mengetahui informasi perusahaan secara eksternal melalui hasil kinerja yang dibuat oleh manajemen. Oleh karena itu, hal ini memerlukan ketepatan waktu mengurangi adanya asimetris informasi antara pihak agent atau manajemen dengan pihak principal atau pemegang saham, sehingga laporan keuangan dapat disampaikan secara transparan kepada principal (Praptika & Rasmini, 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang baik harus dilandasi dengan rencana penelitian yang baik juga maka dari itu sebelum melakukan penelitian harus ada yang namanya rencana penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif yang mana pada proses pendekatannya dilakukan dengan angka mulai dari awal pengumpulan data, hingga pada penampilan dari hasil penelitian yang dilakukan. Menurut Sugiyono (2018) analisis data yang bersifat kuantitatif adalah analisis data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam proses penelitian. Desain penelitian yang digunakan bersifat asosiatif, menurut Sujarweni (2015) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang hubungan antara dua

variabel atau lebih, dengan penelitian ini maka suatu teori yang digunakan dapat berfungsi sebagai penjelasan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif sebab penulis ingin mengetahui apakah pengaruh yang terjadi antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi.

Hasil

1. Uji Statistik Deskriptif

Hasil pengolahan motivasi kerja, budaya organisasi, dan produktivitas kerja pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1 Analisis Statistik X Deskriptif Variabel Penelitian

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| Motivasi Kerja | 95 | 58.00 | 100.00 | 84.3263 | 7.27929 |
| Budaya Organisasi | 95 | 59.00 | 100.00 | 84.1368 | 7.39984 |
| Produktivitas Kerja | 95 | 74.00 | 98.00 | 86.4842 | 6.07727 |
| Valid N (listwise) | 95 | | | | |

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas menyatakan bahwa variabel x1 (motivasi kerja) memiliki nilai minimum sebesar 58, sedangkan untuk nilai maksimumnya sebesar 100 dan nilai rata-rata sebesar 84.3263 dengan nilai standar deviasi sebesar 7.27929. Variabel x2 (budaya organisasi) memiliki nilai minimum sebesar 59, sedangkan untuk nilai maksimum sebesar 100 dan nilai rata-rata sebesar 84.1368 dengan nilai standar deviasi sebesar 7.39984. Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas juga menyatakan bahwa variabel y (produktivitas kerja) memiliki nilai minimum sebesar 74 dengan nilai maksimum sebesar 98 dan memiliki nilai rata-rata sebesar 86.4842 dengan nilai standar deviasi sebesar 6.07727.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas biasanya bertujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu dalam model regresi mengikuti distribusi normal (Robin 2019). Hasil uji normalitas yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.2 Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 95 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 5.85832178 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .074 |
| | Positive | .074 |
| | Negative | -.070 |
| Test Statistic | | .074 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Berdasarkan dari data tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 maka dapat dikatakan H0 ditolak sehingga residual memiliki distribusi normal atau asumsi normalitas terpenuhi.

Hasil Uji F (simultan)

Uji simultan biasanya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam hal ini hasil uji F dituangkan dalam bentuk tabel yang diolah menggunakan aplikasi SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.3 Uji F (simultan)

| ANOVA ^{a,b} | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3861.7952 | 2 | 13029.385 | 4.864 | .010 ^c |
| | Residual | 246442.675 | 92 | 2678.725 | | |
| | Total | 272501.445 | 94 | | | |
| a. Dependent Variable: Total Y | | | | | | |
| b. Weighted Least Squares Regression - Weighted by RES_SQ | | | | | | |
| c. Predictors: (Constant), Total X.2, Total X.1 | | | | | | |

Sumber : Data diolah dengan SPSS, (2023)

Terlihat dari hasil uji F pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat signifikan $0,010 < 0,05$ itu artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat dikatakan variabel-variabel independen (X1 dan X2) memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi biasanya digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Jika nilai R-square yang kecil itu berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas, sebaliknya jika nilai yang R-square mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 4.4 Uji Koefisien Korelasi

| Model Summary | | |
|----------------------------|-----------------|-------------------|
| | | Model |
| | | 1 |
| R | | .814 ^a |
| R Square | | .663 |
| Adjusted R Square | | .665 |
| Std. error of the Estimate | | 4.61536 |
| Change Statistics | R Square Change | .663 |
| | F Change | 90.646 |
| | df1 | 2 |
| | df2 | 92 |
| | Sig. F Change | .000 |

Sumber : Data diolah dengan SPSS, (2023)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa uji tersebut nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,663 nilai ini menunjukkan bahwa variabel independen memberikan informasi untuk memprediksi variabel dependen sebesar 66,3% dan sisanya dijelaskan variabel lain diluar model.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Natura Indoland dalam hal ini nilai signifikan pada variabel motivasi kerja adalah 0,207 yang mana angka ini berada diatas nilai signifikansi atau $> 0,05$. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Whina et al., 2020). Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Virgina A.J Rampisela 2020).

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian terhadap variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Natura Indoland, dalam hal ini nilai signifikan pada variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,048 yang mana angka ini berada dibawah nilai signifikansi atau $< 0,05$ itu artinya variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini juga searah dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Widodo 2019). Selain itu penelitian ini juga dukung dengan hasil penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa budaya organisasi sebagai variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja (Ramanda Adrian et al. 2022).

3. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara simultan dikatakan variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Natura Indoland, hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Ramanda Adrian et al. 2022). Selain itu hasil dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian Salju and Lukman (2019) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Cumindo Mitra Sulawesi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT Natura Indoland. Hal ini dilihat dari nilai signifikansinya yang mencapai 0,207 lebih besar dari nilai signifikansi yang seharusnya $< 0,05$. Oleh sebab itu variabel X1 secara simultan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel Y.
2. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh dari budaya organisasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Natura Indoland. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai signifikan pada variabel menunjukkan angka 0,000 angka tersebut sudah memenuhi syarat signifikan dengan nilai $< 0,05$. Jadi dapat dikatakan variabel X2 secara signifikan berpengaruh positif terhadap variabel dependen (Y).

3. Secara teori hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada pada PT Natura Indoland, hanya saja secara statistik variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal itu terjadi karena nilai signifikan yang dimiliki tidak memenuhi syarat sehingga membuat variabel motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen dalam penelitian.

Adapun saran yang dapat diberikan terhadap penelitian selanjutnya yaitu terkait variabel penelitian yang mana penelitian ini hanya dilakukan dengan menggunakan 3 variabel saja yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, dan produktivitas kerja karyawan, diharapkan pada penelitian selanjutnya variabel yang digunakan lebih signifikan dari variabel yang sebelumnya. Selain itu untuk penelitian selanjutnya diharapkan dalam proses pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebar kuesioner alangkah baiknya diberikan tenggang waktu dalam proses pengisiannya agar data kuesioner yang diharapkan dapat terkumpul tepat waktu dan bisa langsung diolah oleh peneliti. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menguasai aplikasi SPSS karena aplikasi ini sangat penting dalam menyelesaikan penelitian khususnya untuk melakukan olah data yang telah terkumpul. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan objek penelitian yang lebih luas dan bukan hanya sebatas karyawan disatu perusahaan saja melainkan bisa lebih dari satu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriatul Alif Nilta Jaya. 2019. Volume XXIV, Nomor 1. Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Xii (Persero) Kebun Mumbul 24(1): 54–69.
- Afif, M. (2019). Volume I, Nomor 2, Juli 2021. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Produk Minuman PT. Singa Mas Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 104.
- Ariani, Dini Riskhi, Sri Langgeng Ratnasari, and Rona Tanjung. 2020. “Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Jurnal Dimensi* 9(3): 480–93.
- Aspa, Sri Arista, Ahmad Suardi, and Samsul Bachri. 2022. “Pengaruh Budaya Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.” *Jurnal* 24: 13–14.
- Bangun, Wilson. 2012. Volume VIII, Nomor 1, November 2008. *Budaya Organisasi: Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan*. *Jurnal Manajemen Maranatha* 8(1): 38–49. Fadjar, dkk 2018. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>.

- Fahmi, Muhammad, and Widya Saputri. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk . Semakin Diminati Konsumen . Apalagi Perangkat Handphone Semakin Mobile Dan Cukup Efektif Instan , Speedy Serta IndiHome , Merupakan Pr." PUSKIBII (Pusat Kewirausahaan, Inovasi, dan Inkubator Bisnis) 1(1): 243–51.
- Hasibuan, Siti Maisarah, and Syaiful Bahri. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1(1): 71–80.
- Muis, Muhammad Ras, J Jufrizen, and Muhammad Fahmi. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah) 1(1): 9–25.
- Prayogo, Arif. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt Boogi Avindo, Bogor)." Majalah Ilmiah Bijak 13(2): 235–56.
- Ramanda Adrian, Sheilla et al. 2022. "Strategic: Journal of Management Sciences Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cipta Selera Semesta." Strategic: Journal of Management Sciences 2(1): 1–7. <http://jurnal.stiesultanagung.ac.id/index.php/strategic>.
- Robin, Robet. 2019. "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada CV KARYA GEMILANG MEDAN)." III(2): 81–95.
- Salju, Salju, and Muhammad Lukman. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo." Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo 4(2): 1–7.
- Sedarmayanti. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi 15(1): 19. <http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/133>.
- Siagian, Sondang P, and Fred Luthan. 2012. "Teori-Teori Motivasi." (5): 1–7.
- Steers, Richard M., Richard T. Mowday, and Debra L. Shapiro. 2004. "The Future of Motivation Theory | Motivation | Self-Improvement." Academy of Management Review 29(3): 379–87. <https://www.scribd.com/document/28893809/The-Future-of-Motivation-Theory>.
- Sugiyono. 2018. "Buku Metode Penelitian." Metode Penelitian: 32–41.
- Virgina A.J Rampisela, Genita G Lumintang (2020). 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 8(1): 302–11.
- Wibowo, Mada Adi, and Yanuar Surya Putra. 2016. "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (Rsu) Salatiga." Among Makarti 9(1): 1–20.
- Widodo. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta." Tjyybjb.Ac.Cn 3(2): 58–66. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>.