



Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Motivasi Pegawai PDAM Unit Kertapati Palembang

Yusro Hakimah¹⁾; Yun Suprani²⁾; Muhammad Said³⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Tridianti Palembang

^{2,3)} Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Tridianti Palembang

Email: ¹⁾yusrohakimah@yahoo.co.id ; ²⁾yunsuprani070667@gmail.com ;

³⁾Muhammad.said170464@gmail.com

How to Cite :

Hakimah, Y., Suprani, Y., Said, M. (2023). Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Motivasi Pegawai PDAM Unit Kertapati Palembang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11 (1). doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>

ARTICLE HISTORY

Received 08 September 2022]

Revised [22 Desember 2022]

Accepted [31 Desember 2022]

KEYWORDS

Budaya organisasi,
Disiplin kerja,
Produktivitas kerja,
Motivasi Pegawai

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai, 2. Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, 3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi, 4. Disiplin berpengaruh terhadap Motivasi. 5. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Motivasi sebagai variabel mediasi dengan nilai P-Value sebesar $0,003 \leq 0,05$, 6. Disiplin memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Motivasi sebagai variabel mediasi dengan nilai P-Value sebesar $0,013 \leq 0,05$. nilai R^2 untuk variabel laten Motivasi sebagai variabel mediasi sebesar 0,894 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Disiplin Karyawan PDAM Palembang dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Budaya Organisasi dan disiplin) sebesar 89,4% sedangkan sisanya sebesar 10,6% dijelaskan oleh variabel lain dan nilai R^2 untuk variabel laten Produktivitas Kerja sebesar 0,937, artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 93,7% sedangkan sisanya sebesar 6,3% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

ABSTRACT

The results of this study can be concluded as follows: 1. Organizational Culture has an effect on Work Productivity 2. Discipline has an effect on Work Productivity, 3. Organizational culture has an effect on Motivatio, 4. Discipline has an effect on Motivatio. 5. Organizational Culture has an indirect effect on Motivation as a mediating variable with a P-Value value of 0.003 0.05, 6. Discipline has an indirect effect on Motivation as a mediating variable with a P-Value value of 0.013 0.05 . the value of R^2 for the latent variable of motivation as a mediating variable is 0.894, which means that this value identifies that variations in employee discipline at PDAM Palembang can be explained by exogenous latent variables (organizational culture and discipline) of 89.4% while the remaining 10.6% is explained by other variables. and the R^2 value for the latent variable of Work Productivity is 0.937, meaning that this value identifies that variations in Work Productivity can be explained by exogenous variables of 93.7% while the remaining 6.3% is explained by variables not included in the study

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang didapat dengan sumber daya yang diperlukan (Sudibyadnyana, 2018). Roisdah (2017) menyatakan beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja, yaitu Motivasi, disiplin, keahlian, dan lingkungan kerja.

Prabowo *et al.* (2018) menyatakan motivasi kerja adalah dorongan dari seorang pegawai untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Motivasi diperlukan untuk dilakukan meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puyri & Pasaribu (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Produktivitas kerja pegawai selain didukung oleh motivasi yang tinggi, juga sebaiknya didukung oleh disiplin kerja pegawai (Kurniawan & Satrya, 2020). Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk bekerja dengan sebaik mungkin. Disiplin kerja bisa dilihat dari, ketepatan masuk kerja dan melaksanakan tugas yang atasan dengan baik. Disiplin kerja pegawai sangat diperlukan supaya pekerjaan yang dilakukan dapat dilaksanakan sesuai dengan prosedur kerja. Hersona & Sidharta (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi, akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Disiplin kerja biasanya dilihat dari ketepatan masuk kerja. Hal ini dapat dilihat dari data kehadiran pegawai. Data ini memperlihatkan tingkat kedisiplinan pegawai PDAM Palembang. Disiplin kerja berpengaruh dengan produktivitas kerja pegawai. Bila disiplin kerja tinggi, produktivitas kerjanya juga tinggi. Namun bila pegawai sering datang terlambat, hal ini dapat menurunkan produktivitas kerja, dan berakibat pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Tingkat absensi pegawai PDAM Palembang masih fluktuatif, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Data Kehadiran Pegawai PDAM Palembang Tiga Bulan Yang Lalu di Tahun 2022

BULAN	JUMLAH PEGAWAI YANG HADIR (ORANG)	PERSENTASE KEHADIRAN
Juli	27	90 %
Agustus	26	87 %
September	27	90 %

Sumber: Kasubag Umum dan Kepegawaian PDAM Kertapati Palembang 2022

Dari tabel di atas, dapat dilihat kalau kehadiran pegawai PDAM Palembang masih belum 100%. Masih ada beberapa orang tidak hadir tanpa pemberitahuan dalam tiga bulan yang lalu. Hal ini akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai tersebut. Peraturan perusahaan bila pegawai tidak disiplin, maka bonus tahunan akan dipotong. Bahkan kalau dalam tiga bulan berturut-turut absensi tidak terpenuhi 100% tanpa adanya pemberitahuan resmi ke perusahaan, bonusnya tidak akan diberikan.

Selain disiplin, budaya organisasi juga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Menurut Wirawan (2019), Budaya Organisasi merupakan asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh sekelompok orang saat mereka belajar menyelesaikan masalah, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal dan internal. Asumsi dasar ini telah terbukti bisa diterapkan dengan baik guna menyelesaikan masalah yang dihadapi. Hal ini kemudian diajarkan ke anggota baru sebagai cara yang tepat untuk mempersiapkan, berpikir, dan memiliki pemahaman yang kuat dalam hubungan problem tersebut. Apabila dalam suatu organisasi telah tercipta budaya organisasi yang baik maka akan berdampak baik juga pada Produktivitas kerja anggotanya.

Fakta pada PDAM Palembang, budaya organisasi pegawainya belum memadai. Masih ada pegawai yang perlu didorong untuk berinisiatif dalam menyelesaikan tugas, berfikir kreatif dan diberikan dalam menyelesaikan tugas.

As'ad (2017) menyatakan, motivasi berprestasi adalah kebutuhan pegawai untuk mencapai kesuksesan yang diukur dengan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan dengan tugas dan berkaitan dengan tingkah laku dan usaha untuk mencapai

prestasi. Organisasi hendaknya memberikan motivasi untuk berprestasi pada setiap anggotanya hal ini akan berguna untuk menunjang Produktivitas kerja anggotanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Saptyaningsih 2021 dengan judul Pengaruh Budaya Kerja Organisasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

LANDASAN TEORI

Organisasi merupakan wadah orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali dengan memanfaatkan sumber daya, sarana-parasarana, dan lain sebagainya yang dapat digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi

Budaya Organisasi dapat memberi pedoman kepada seorang pegawai dengan mempersepsikan karakteristik budaya yang ada di dalam organisasi tersebut. Dimulai dari nilai yang dibutuhkan dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompok, berinteraksi dengan sistem serta berinteraksi dengan pimpinan organisasi. Namun bila budaya organisasi tidak memiliki pedoman dan kejelasan sanksi bagi pelanggar aturan, dapat mengakibatkan pegawai bertindak semaunya sendiri, dan tidak takut melanggar aturan yang ada. Tindakan ini mengindikasikan bahwa pegawai tidak memiliki motivasi. Sebaliknya, bila organisasi memiliki budaya organisasi yang kuat dan baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan baik pegawai yang sesuai dengan budaya organisasi tersebut. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri pegawai, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan pegawai tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Berprestasi Terhadap Motivasi

Menurut Wirawan (2019) disiplin adalah perilaku seorang pegawai yang bekerja sesuai dengan peraturan organisasi. Untuk mendapatkan yang diinginkan maka pegawai harus memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Dengan motivasi yang tinggi akan menyebabkan seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja. Ini merupakan *self discipline* dari pegawai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pegawai ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi yang dimilikinya. Budaya organisasi perusahaan dapat membantu penerapan manajemen dengan baik dan secara realistis akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai (Drastitin, dkk 2016). Budaya organisasi merupakan refleksi dari perusahaan dan dapat dipahami oleh setiap anggota organisasi yang berkaitan dengan aktivitas kerja organisasi, dimana budaya organisasi mempersepsikan perilaku individu anggota organisasi yang dipengaruhi oleh persepsi dan perilaku anggota lain dalam produktivitas kerja. Artinya budaya organisasi yang baik, akan menghasilkan persepsi bersama untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama yang dapat meningkatkan produktivitas.

4. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin muncul karena ada faktor internal yang berasal dari seorang pegawai dan faktor eksternal yang berasal dari luar yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak. Untuk mencapai produktivitas pegawai dalam melaksanakan semua tugasnya maka disiplin berperan dalam menentukan produktivitas kerja (Wirawan 2019). Pegawai yang disiplin dalam melaksanakan tugasnya, pasti produktivitas kerjanya tinggi. Dengan disiplin kerja yang tinggi dalam melakukan tugas, dan melakukan perbaikan secara terus menerus dalam bekerja bisa dikatakan bahwa pegawai tersebut ingin menjadi lebih baik dari ini dan hari kemarin.

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Muhammad Busro (2017), yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Motivasi merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang pegawai akan dapat bekerja dengan baik, sehingga produktivitas kerjanya juga menjadi lebih baik.

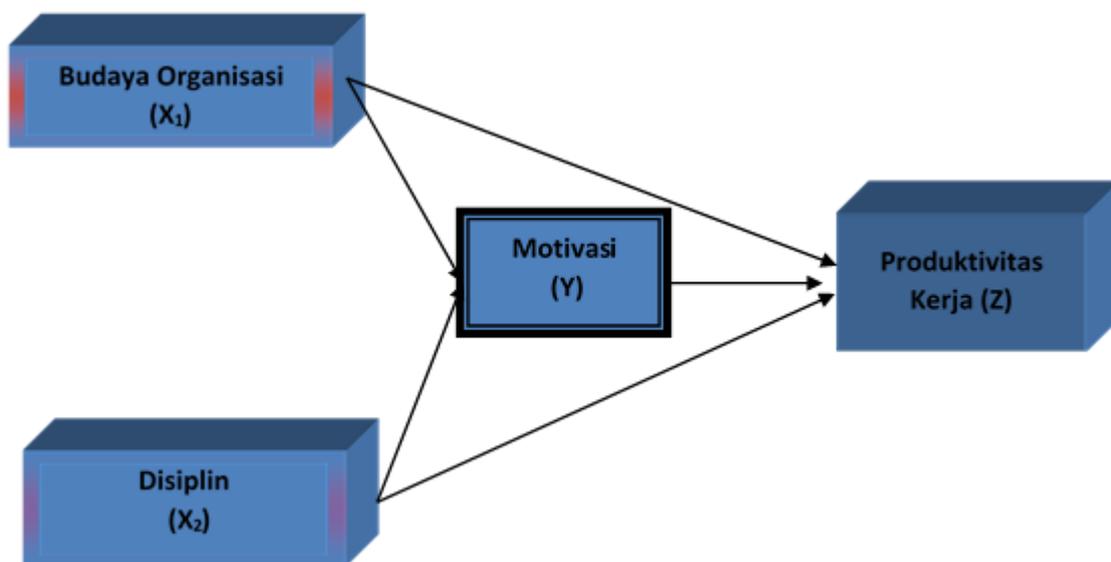
6. Pengaruh Budaya Organisasi secara tidak langsung terhadap Produktivitas Kerja yang di Mediasi oleh Motivasi

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan jalan meningkatkan budaya organisasi adalah dengan memperbaiki atau mengubah budaya kerja organisasi dengan jalan organisasi selalu tanggap terhadap setiap perubahan yang terjadi diluar lingkungan organisasi yang akan berdampak pada disiplin kerja pegawai. Muhammad Busro (2017). Selain itu dalam meningkatkan produktivitas

kerja, organisasi harus memperhatikan kebutuhan yang bersifat fasilitas untuk membantu bekerja dengan baik.

7. Pengaruh Disiplin Berprestasi secara tidak langsung terhadap Produktivitas Kerja yang di Mediasi oleh Motivasi

Menurut (Wirawan 2019) motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktifitas kerja. Motivasi berprestasi merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik produktivitas kerja seorang pegawai. Tanpa Motivasi Berprestasi yang baik, maka sulit bagi pegawai untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien. Namun, selain motivasi berprestasi diperlukan juga disiplin kerja dalam diri pegawai guna terciptanya produktivitas kerja yang maksimal. Menurut Muhammad Busro (2017), disiplin kerja diartikan bila pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua tugas dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila Disiplin Kerja mampu diberdayakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan berdampak terhadap meningkatnya produktivitas kerja, dengan demikian apa yang menjadi tujuan dan yang diharapkan perusahaan akan tercapai.



Gambar 1. Kerangka Teoritik

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Unit Kertapati Palembang. Pada penelitian ini populasi yang digunakan pegawai PDAM Unit Kertapati Palembang dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Seluruh populasi sebanyak 30 orang digunakan sebagai sampel penelitian. Desain penelitian adalah Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data berupa Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi. Jenis data yang digunakan adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan analisis PLS.

Persamaan jalur sub struktur Pertama:

$$Y = \rho Y X_1 + \rho Y X_2 + \epsilon_1 \dots \dots \dots (1)$$

Persamaan II:

$$Z = \rho Y X_1 + \rho Y X_2 + \rho Y Z + \epsilon_2 \dots \dots \dots (2)$$

Model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruk. *Q-square predictive relevance* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square predictive relevance* lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square predictive relevance* kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali 2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

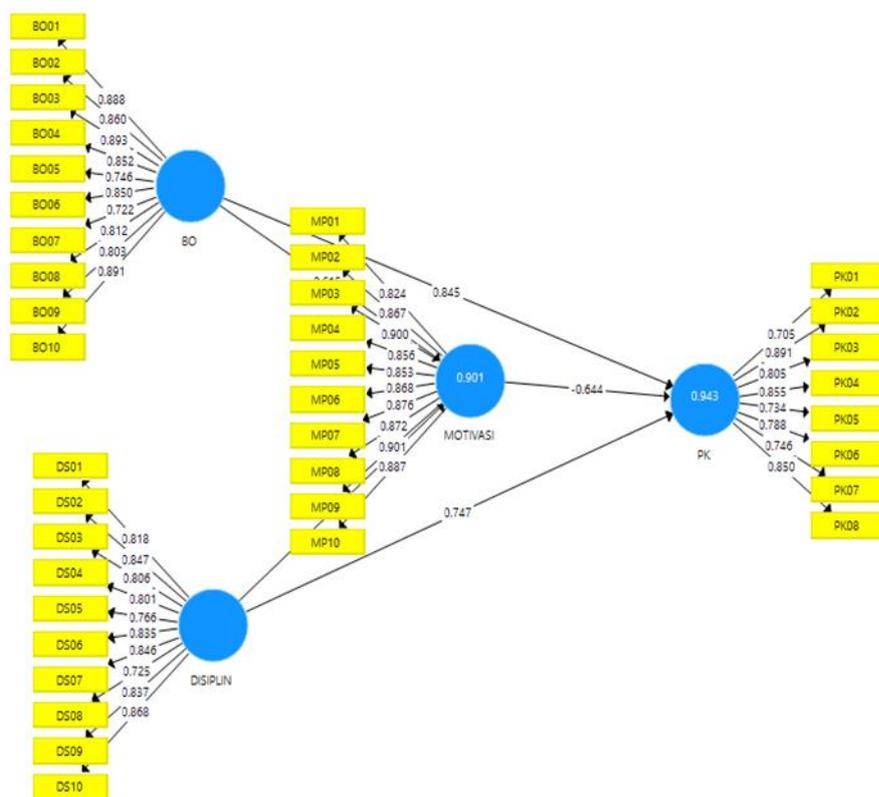
Analisis Statistik Inferensial

a. Analisa Outer Model

Pengukuran *model* variabel merupakan langkah untuk melihat *Validitas* dan *Reliabilitas indikator* pada *model*. Suatu *model* dinyatakan *valid* jika memiliki *loading factor* di atas 0,7. kurang dari 0,7 dikatakan memiliki *convergent validity* rendah.

1) Uji Validitas

Validitas dari masing-masing konstruk diuji dengan *Average Variance Extracted (AVE)*, konstruk dengan *Validitas* baik jika bernilai lebih dari 0,7. Hasil olah data menggunakan *SmartPLS* versi 3.3.2 nilai *outer loading factor* adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Full Model

Analisa Inner Model

Uji Hipotesis

Pada tahap ini evaluasi *model* struktural akan dianalisis dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruksi yang ditunjukkan oleh nilai *T-Statistik* dengan melihat *output* dari *options calculate PLS*. Dimana *indikator* yang memiliki nilai *T-Statistik* $\geq 1,96$ dikatakan *valid*. *indikator* juga dapat dikatakan *valid* jika memiliki nilai *P Value* $\leq 0,05$. Seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Path Coefficients

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
BO -> MOTIVASI	0.615	0.609	0.125	4.934	0.000
DISIPLIN-> MOTIVASI	0.845	0.869	0.214	3.959	0.000
BO-> PK	0.353	0.358	0.129	2.728	0.007
DISIPLIN -> PK	0.747	0.749	0.159	4.692	0.000
MOTIVASI -> PK	-0.644	-0.682	0.208	3.097	0.002

Sumber : Data Olahan SmartPLS

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diterangkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi . hasil nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi pegawai PDAM Kertapati Palembang.
2. Disiplin berpengaruh terhadap Motivasi. hasil nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Disiplin terhadap Motivasi pegawai PDAM Kertapati Palembang.
3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. hasil nilai *P-Value* adalah $0,007 \leq 0,05$, disimpulkan terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai PDAM Kertapati Palembang.
4. Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. hasil nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja pegawai PDAM Kertapati Palembang.
5. Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai PDAM Kertapati Palembang. hasil nilai *P-Value* adalah $0,002 \leq 0,05$, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai PDAM Kertapati Palembang.

Dalam penelitian ini ada 2 pengaruh tidak langsung yang akan dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Data Indirect Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
BO -> MOTIVASI -> PK	0.396	-0.415	0.152	2.606	0.009
DISIPLIN -> MOTIVASI -> PK	0.237	0.2466	0.137	2.046	0.043

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai PDAM Kertapati Palembang memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Motivasi sebagai variabel mediasi dibuktikan dengan melihat tabel di atas dengan nilai *P-Value* adalah $0,003 \leq 0,05$.
2. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja pegawai PDAM Kertapati Palembang memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Motivasi sebagai variabel mediasi dibuktikan dengan melihat tabel di atas dengan nilai *P-Value* adalah $0,013 \leq 0,05$.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat melihat tabel nilai *R-Square* di bawah ini.

Tabel 4. Nilai R-Square (R²)

	R Square	Adjusted R Square
MOTIVASI	0.901	0.894
PRODUKTIVITAS KERJA (PK)	0.943	0.937

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat nilai R^2 untuk variabel Motivasi sebagai variabel mediasi sebesar 0,894 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Motivasi dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Budaya Organisasi dan Disiplin) sebesar 89,4% sedangkan sisanya sebesar 10,6% dijelaskan oleh variabel lain. R^2 untuk variabel Produktivitas Kerja sebesar 0,937, artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 93,7% sedangkan sisanya sebesar 6,3% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi pegawai PDAM Kertapati Palembang.
2. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai PDAM Kertapati Palembang
3. Terdapat pengaruh Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai PDAM Kertapati Palembang .
4. Terdapat pengaruh Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai PDAM Kertapati Palembang.
5. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai PDAM Kertapati Palembang melalui Disiplin.

Saran

1. Bagi pegawai PDAM Kertapati Palembang, disarankan untuk lebih meningkatkan lagi Produktivitas Kerja yang sudah ada sekarang ini terutama *indikator* yang masih rendah yaitu pegawai selalu tiba tepat waktu.
2. Bagi Pimpinan agar dapat lebih meningkatkan Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi serta Produktivitas Kerja yang sudah terlaksana saat ini, hal ini perlu diperbaiki dan dilakukan dalam upaya meningkatkan Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi serta Disiplin secara optimal yaitu :
 - a. Budaya Organisasi, beberapa *Indikator* yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain pegawai PDAM Kertapati Palembang dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan tepat dan tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing.
 - b. Motivasi Berprestasi, beberapa *Indikator* yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain pegawai PDAM Kertapati Palembang mampu mengatasi resiko.
 - c. Disiplin, beberapa *Indikator* yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain pegawai PDAM Kertapati Palembang berusaha untuk menyelesaikan tugas dirumah jika tidak selesai diorganisasi.
3. Bagi peneliti lain, diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lainnya terhadap Produktivitas Kerja selain ketiga variabel tersebut untuk menggunakan Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi serta Disiplin pegawai PDAM Kertapati Palembang yang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, dan hasil pada penelitian ini juga sangat mungkin berbeda untuk fokus (variabel) yang lain seperti, Insentif, Pengembangan Karir, Iklim Organisasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2017. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Jakarta: Liberty
- Busro, Muhammad, 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Drastitin , Siregar, Robert, Nurminingsih Nurminingsih, 2016, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Pengelola dan Pengembangan Taman Mini Indonseia Indah, Jurnal Admistrasi dan Manajemen, [Vol 6, No 2 \(2016\)](#), ISSN 2623 - 1719

- Prabowo, T. S., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2018). The Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1).
- Puyri, L., & Pasaribu, H. (2020). The Effect of Leadership and Motivation on Employee Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64(1), 1043–1051. <https://doi.org/10.4108/eai.8-10-2018.2289289>
- Saptyaningsih Rr. Nur Indra, SE.MM, 2021, Pengaruh Budaya Kerja Organisasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai, *Jurnal Bestari* ISSN 2745-7001 Vol. 1 No. 2, Maret 2021, P.65-78
- Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat