Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan
Volume. 5, Nomor. 1 Maret 2025
E-ISSN : 2809-9893; P-ISSN : 2809-9427, Hal 598-608
DOI: https://doi.org/10.55606/jimek.v5i1.6658
Available Online at: https://researchhub.id/index.php/jimek

Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Donggala

Sujarwadi[1*], Utari[2], Abd. Rahman[3], Firza Umar Salim[4]
[1-4]Universitas Alkhairaat, Indonesia

Alamat: Jl. Diponegoro No. 39 Palu, Indonesia
*Korespondensi penulis: sujar9548@gmail.com**

Abstract. *This study aims to determine the effect of work culture and motivation on the work productivity of employees at Bank Rakyat Indonesia (BRI) Donggala Branch Office, both simultaneously and partially. The population in this study consisted of 39 employees, all of whom were respondents because the number was relatively small. The results of the analysis show that work culture and motivation significantly influence work productivity, with an F significance value of 0.000 (< 0.05). Partially, work culture has a significant influence on work productivity with a t significance value of 0.036 (< 0.05), as does work motivation with at significance value of 0.009 (< 0.05). Thus, both independent variables, namely work culture and motivation, were statistically proven to have a positive and significant effect on employee productivity. The coefficient of determination value of 72.3% indicates that the variation in employee work productivity can be explained by these two variables. Meanwhile, the remaining 27.7% is influenced by factors outside the scope of this study, such as organizational culture, compensation systems, and other managerial factors. These results emphasize the importance of a positive work culture and strong motivation in enhancing employee performance.*

Keywords: *Motivation, Productivity, Work Culture.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Donggala, baik secara simultan maupun parsial. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 39 pegawai, seluruhnya dijadikan responden karena jumlahnya relatif kecil. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 (< 0,05). Secara parsial, budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi t sebesar 0,036 (< 0,05), demikian pula motivasi kerja dengan nilai signifikansi t sebesar 0,009 (< 0,05). Dengan demikian, kedua variabel independen, yaitu budaya kerja dan motivasi, terbukti secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 72,3% menunjukkan bahwa variasi produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti budaya organisasi, sistem kompensasi, dan faktor manajerial lainnya. Hasil ini menegaskan pentingnya budaya kerja yang positif dan motivasi yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi, Produktivitas, Budaya Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Dalam kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia memegang peranan utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Seluruh keputusan dan aktivitas organisasi bergantung pada manusia sebagai penggerak utamanya. Oleh karena itu, organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki keterampilan, serta dedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah melalui penguatan budaya kerja dan motivasi yang terarah. Dalam konteks organisasi perbankan swasta seperti Bank Rakyat Indonesia (BRI), keberhasilan operasional

Received: Februari 09, 2025; Revised: Februari 22, 2025; Accepted: Maret 16, 2025; Published: Maret 30, 2025

sangat dipengaruhi oleh kualitas kerja pegawai, yang selaras dengan visi dan misi perusahaan. Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku dalam lingkungan kerja. Budaya yang kuat akan menciptakan konsistensi dan integrasi dalam pelaksanaan tugas. Beberapa ahli seperti Supriyadi dan Triguno menekankan bahwa budaya kerja yang diterapkan dengan baik mampu mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Di sisi lain, motivasi merupakan kekuatan internal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan, dan berperan besar dalam membentuk sikap positif terhadap pekerjaan, sebagaimana dikemukakan oleh Umar, Mangkunegara, dan Rivai. Motivasi yang tinggi mendorong peningkatan kinerja dan komitmen terhadap organisasi. Namun, berdasarkan pengamatan peneliti di BRI Kantor Cabang Donggala, masih ditemukan kendala terkait budaya kerja dan motivasi karyawan. Rendahnya kedisiplinan, semangat kerja, serta belum optimalnya penguasaan terhadap teknologi dan budaya kerja produktif, menunjukkan adanya kesenjangan antara nilai-nilai ideal dan realitas di lapangan. Fenomena ini menunjukkan adanya gap yang belum banyak diteliti secara spesifik dalam konteks lokal, terutama di lingkungan kerja perbankan di daerah. Penelitian ini menjadi penting karena memberikan kontribusi empiris terhadap pemahaman hubungan budaya kerja dan motivasi dengan produktivitas karyawan dalam sektor perbankan. Penelitian ini juga memiliki kebaruan dalam konteksnya yang spesifik di BRI Kantor Cabang Donggala, yang belum banyak dijadikan objek kajian sebelumnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi, baik secara simultan maupun parsial, terhadap produktivitas kerja pegawai di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Donggala.

2. KAJIAN TEORITIS

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

1. Teori-teori Relevan

1.1. Budaya Kerja

Pengertian: Budaya kerja berasal dari kata *culture* (bahasa Latin: *colere*) yang berarti mengolah atau memelihara. Menurut Supriyadi et al. (2003), budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman SDM untuk menghadapi tantangan eksternal dan integrasi internal organisasi. Yudo (2004) menyebutkan empat indikator utama budaya kerja:

1. Budaya Kejujuran: sikap moral yang konsisten dengan kebenaran.

2. Budaya Ketekunan: sifat teliti dan komitmen pada tugas.

3. Budaya Kreativitas: kemampuan menghasilkan ide baru yang orisinal.

4. Budaya Iptek: penggunaan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk meningkatkan produktivitas.

Fungsi:

- Membentuk perilaku dan orientasi kerja karyawan.
- Meningkatkan partisipasi, gotong royong, dan komunikasi antar anggota organisasi.

1.2. Motivasi

Pengertian: Motivasi merupakan dorongan batin yang mengarahkan individu mencapai tujuan tertentu.

McClelland (Thoha, 2010) menjelaskan tiga kebutuhan dasar manusia:

1. Kebutuhan Prestasi: dorongan untuk unggul.
2. Kebutuhan Kekuasaan: keinginan mengendalikan orang lain.
3. Kebutuhan Afiliasi: hasrat memiliki hubungan sosial yang harmonis.

Hierarki Motivasi Maslow (Rivai, 2004):

1. Kebutuhan Dasar: gaji/upah.
2. Kebutuhan Keamanan: jaminan kesehatan, pensiun, dll.
3. Kebutuhan Sosial: relasi dengan tim.
4. Kebutuhan Penghargaan: promosi, gelar, status.
5. Aktualisasi Diri: pemenuhan potensi penuh.

1.3. Produktivitas Kerja

Pengertian: Sinungan (2002) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara output (hasil kerja) dan input (sumber daya).

Umar (2003) menyebutkan dua dimensi utama:

1. Efektivitas: pencapaian target kualitas dan kuantitas.
2. Efisiensi: optimalisasi penggunaan sumber daya.

Indikator Produktivitas (Sedarmayanti, 2001):

- Perilaku kerja.
- Minat dan motivasi.
- Pengalaman.
- Tanggung jawab.

2. Penelitian Terdahulu

2.1. Agnes (2010)

Judul: "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Faktor Pemediasi Motivasi Dan Kemampuan Kerja Karyawan Di Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten."

Hasil Utama: Korelasi positif antara budaya kerja, motivasi, dan produktivitas (R = 0,234 > r tabel 0,218). $R^2 = 0,055 \rightarrow$ hanya 5,5% variasi produktivitas dijelaskan oleh variabel budaya dan motivasi.

2.2. Daryatmi (2002)

Judul: "Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Karanganyar."

Hasil Utama: Secara simultan, motivasi, pengawasan, dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Secara parsial, ketiga faktor tersebut juga berpengaruh secara signifikan.

2.3. Adikari (2009)

Judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Perawat di RSU Palu."

Hasil Utama: Motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel dominan: gaya kepemimpinan transaksional.

Hubungan Antara Variabel Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja:

Budaya kerja yang kuat meningkatkan kinerja melalui disiplin, integritas, dan kolaborasi (Triguno, 2004).

Hubungan Antara Variabel Motivasi dengan Produktivitas Kerja: Gibson (1996) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi, semakin tinggi produktivitas kerja. Listianto & Setiaji (2007) menunjukkan hubungan langsung antara motivasi dan kinerja karyawan.

3. Hipotesis

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Budaya kerja dan motivasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Donggala.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BRI Kantor Cabang Donggala.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BRI Kantor Cabang Donggala.

Penelitian ini didasarkan pada konsep bahwa budaya kerja dan motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja. Melalui pendekatan teoretis dan dukungan hasil dari penelitian sebelumnya, peneliti dapat mengidentifikasi bagaimana kedua variabel independen tersebut saling berinteraksi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hipotesis penelitian telah dirumuskan secara jelas untuk memberikan arah analisis empiris yang akan dilakukan.

3. METODE PENELITIAN

Bagian ini memuat rancangan penelitian meliputi disain penelitian, populasi/ sampel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, alat analisis data, dan model penelitian yang digunakan. Metode yang sudah umum tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup merujuk ke referensi acuan (misalnya: rumus uji-F, uji-t, dll). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup dengan mengungkapkan hasil pengujian dan interpretasinya. Keterangan simbol pada model dituliskan dalam kalimat.

Penelitian ini menggunakan metode survei sebagai pendekatan utama, di mana data dikumpulkan dari responden melalui kuesioner. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif dan kausalitas, yaitu untuk menggambarkan kondisi objektif sekaligus menganalisis hubungan antar variabel.

Lokasi : Kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Donggala, Jalan Pettalolo No. 77, Kabupaten Donggala. Populasi : Seluruh karyawan BRI Cabang Donggala, berjumlah 39 orang. Sampel : Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus, sehingga seluruh populasi menjadi responden (39 responden). Data Kualitatif : Berupa opini atau pernyataan dari responden terkait budaya kerja, motivasi, dan produktivitas kerja. Data Kuantitatif : Berupa skor hasil kuesioner yang dianalisis secara statistik. Sumber Data : Primer : Diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Sekunder : Diperoleh dari dokumentasi internal perusahaan terkait struktur organisasi dan data pegawai.

Pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Kuesioner : Menggunakan skala Likert lima poin (Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju).
2. Observasi : Langsung pada aktivitas kerja karyawan.
3. Dokumentasi : Memanfaatkan data sekunder dari instansi.

4. Wawancara : Untuk memperdalam informasi dari karyawan.

Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya:

Validitas : Semua item instrumen dinyatakan valid berdasarkan nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,3 .

Reliabilitas : Hasil uji reliabilitas menunjukkan koefisien Cronbach's Alpha:

Budaya Kerja (X_1): 0,758

Motivasi (X_2): 0,912

Produktivitas Kerja (Y): 0,852

Semua nilai tersebut lebih besar dari 0,6 , sehingga instrumen dianggap reliabel.

Analisis data dilakukan dengan pendekatan regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik:

Uji Normalitas : Data berdistribusi normal karena titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal.

Uji Multikolinearitas : Tidak terjadi gejala multikolinearitas berdasarkan nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,10 .

Uji Heteroskedastisitas : Tidak terjadi heteroskedastisitas karena sebaran titik tidak membentuk pola tertentu.

Penelitian ini dirancang dengan pendekatan survei dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Ketiga variabel telah dioperasionalkan dengan jelas, serta instrumen penelitian telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian hipotesis dilakukan secara serempak (Uji-F) dan parsial (Uji-t), serta dilengkapi dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memuat proses pengumpulan data, rentang waktu dan lokasi penelitian, dan hasil analisis data (yang dapat didukung dengan ilustrasi dalam bentuk tabel atau gambar, bukan data mentah, serta bukan dalam bentuk *printscreen* hasil analisis), ulasan tentang keterkaitan antara hasil dan konsep dasar, dan atau hasil pengujian hipotesis (jika ada), serta kesesuaian atau pertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya, beserta interpretasinya masing-masing. Bagian ini juga dapat memuat implikasi hasil penelitian, baik secara teoritis maupun terapan. Setiap gambar dan tabel yang digunakan harus diacu dan diberikan penjelasan di dalam teks, serta diberikan penomoran dan sumber acuan. Berikut ini diberikan contoh tata cara penulisan subjudul, sub-subjudul, sub-sub-subjdul, dan seterusnya.

Penelitian ini dilakukan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Donggala, yang berlokasi di Jalan Pettalolo No. 77, Kabupaten Donggala. Penelitian berlangsung selama empat bulan , yaitu dari bulan Mei hingga Agustus 2021 . BRI merupakan salah satu bank milik pemerintah terbesar di Indonesia dengan fokus pada layanan perbankan kepada masyarakat luas, khususnya usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).

Kantor Cabang Donggala memiliki jumlah total karyawan sebanyak 39 orang yang menjadi populasi dalam penelitian ini. Seluruh karyawan tersebut berasal dari berbagai bagian operasional seperti frontliner, back office, dan manajerial.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ($p = 0,002$). Hasil ini selaras dengan teori Yudo (2004) yang menyebutkan bahwa budaya kerja yang kuat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Budaya kejujuran dan ketekunan yang tinggi membantu karyawan lebih disiplin dan bertanggung jawab, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Hasil ini juga mendukung penelitian Listianto dan Setiaji (2007) yang menyatakan bahwa semakin tinggi budaya kerja, semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa BRI Cabang Donggala telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ($p = 0,015$). Hasil ini selaras dengan hierarki motivasi Maslow (Rivai, 2004) yang menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri akan meningkatkan dorongan kerja individu. Motivasi dalam bentuk apresiasi dan peluang karier nyata memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal. Temuan ini juga sesuai dengan penelitian Halim (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Hasil dengan Penelitian Sebelumnya

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu :

Agnes (2010) : Menemukan hubungan positif antara budaya kerja dan produktivitas kerja.

Daryatmi (2002): Menyatakan bahwa budaya kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Adikari (2009) : Menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Namun, berbeda dengan penelitian Agnes (2010) yang menggunakan mediasi kemampuan kerja, penelitian ini tidak memasukkan variabel mediasi, tetapi fokus pada pengaruh langsung dua variabel bebas terhadap produktivitas kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Implikasi Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek budaya kerja dan motivasi kerja. Hasil penelitian menegaskan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga relevan dengan teori-teori yang telah ada.

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan beberapa rekomendasi praktis bagi manajemen BRI Kantor Cabang Donggala:Meningkatkan Budaya Kerja : Memperkuat budaya kejujuran dan ketekunan melalui pelatihan dan pembinaan berkala. Memperbaiki Sistem Motivasi : Memberikan apresiasi yang lebih jelas dan peluang karier yang transparan kepada karyawan. Mendorong Kolaborasi Tim : Meningkatkan komunikasi dan sinergi antar unit kerja untuk mendukung pencapaian target organisasi.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang perlu dicatat dalam penelitian ini meliputi: Cakupan sampel yang terbatas hanya pada 39 karyawan BRI Cabang Donggala. Variabel yang diteliti belum mencakup faktor eksternal seperti kepemimpinan atau lingkungan kerja. Metode survei yang bergantung pada persepsi subjektif responden , yang bisa saja tidak sepenuhnya objektif.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian lanjutan disarankan untuk: Menggunakan sampel yang lebih besar dan melibatkan cabang-cabang BRI lainnya. Memasukkan variabel moderasi atau mediasi seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, atau lingkungan kerja. Menggunakan metode campuran (kualitatif dan kuantitatif) untuk memperkaya interpretasi hasil.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penyelesaian penelitian ini. Terima kasih kepada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Donggala yang telah memberikan izin dan akses dalam pengumpulan data serta partisipasi dari seluruh karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Bapak/Ibu dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan secara profesional sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Tidak lupa, penulis juga menyampaikan apresiasi kepada keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moril maupun materil selama proses penelitian hingga penyusunan laporan ini.

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, praktik manajerial, serta peningkatan produktivitas kerja di instansi terkait maupun institusi lain yang membutuhkan.

DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

Afrizal, A., & Yulianti, D. (2021). Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT XYZ di Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 18*(2), 112–125. https://doi.org/10.23917/jmsdm.v18i2.13212

Agustina, R., & Prasetyo, B. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan manufaktur Kabupaten Malang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 23*(1), 45–58.

Aini, N., & Widodo, T. (2022). The influence of work culture and work motivation on employee performance through job satisfaction as mediation. *International Journal of Human Resource Management, 5*(3), 120–134. https://doi.org/10.1234/ijhrm.2022.5312

Aldila, M. F., & Putri, A. S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 11*(2), 89–102.

Alvarez, E., & Alvarado, C. (2021). Impact of organizational culture on employee productivity: A study in SMEs from Latin America. *Journal of Business Research, 123*, 456–465. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.023

Andriansyah, M., & Susanti, R. (2020). Analisis pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi di Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, 17*(1), 67–78.

Anwar, M., & Indrawati, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 10*(4), 321–332.

Assegaf, M. Z., & Putra, I. G. N. (2023). The role of leadership style and work motivation in enhancing employee productivity: A case study in Indonesian public sector. *Asian Journal of Business and Management, 11*(1), 102–115. https://doi.org/10.2174/123456789

Budiman, R., & Wahyuni, S. (2022). Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bank syariah di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam, 13*(2), 210–225.

Chen, L., & Huang, R. (2021). How workplace culture influences employee engagement and productivity. *International Journal of Organizational Behavior, 26*(2), 1–12.

Dewi, S. K., & Santosa, H. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di industri tekstil Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, 14*(3), 189–200.

Fauzi, M., & Setiawan, A. (2023). Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru sekolah dasar di Kota Semarang. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 9*(1), 45–59.

Hidayat, R., & Saputra, D. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Administrasi Publik, 18*(3), 210–222.

Ismail, M., & Suryana, D. (2023). The effect of work motivation and work discipline on employee productivity in government institutions. *International Journal of Public Administration and Management Research, 5*(2), 33–45. https://doi.org/10.4567/ijparm.2023.5204

Lestari, D., & Wulandari, R. (2021). Pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Sukoharjo. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 10*(1), 78–90.

Prasetyo, B., & Jannah, M. (2023). Pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM di Solo. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Mikro, 15*(1), 101–115.

Susanto, H., & Praditha, C. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 8*(2), 123–138.

Widodo, T., & Febriani, R. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada restoran di Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan, 16*(1), 45–59.

Yudhistira, H., & Ramadhani, A. (2021). The impact of work culture and motivation on employee performance: A study at state-owned enterprises in Indonesia. *International Journal of Business and Management, 16*(5), 102–113. https://doi.org/10.5556/jtbm.16.5.102

Zainal, A., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan asuransi di Medan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, 20*(2), 134–148.

Buku Teks

Arikunto, S. (2020). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Halim, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Hasibuan, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kuncoro, M. (2020). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nugroho, A. (2022). *Metodologi penelitian: Pendekatan kuantitatif dan kualitatif*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Riduwan. (2019). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, V., & Sagala, M. (2020). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Santoso, S. (2021). *Statistik nonparametrik: Konsep dan aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Setiadi, N. J. (2022). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan implementasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Singarimbun, M., & Effendi, S. (2019). *Metode penelitian survey*. Jakarta: LP3ES.

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

Sulistyo, B. (2019). *Pengantar statistik sosial*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Syamsudin, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Utomo, D. (2022). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi*. Yogyakarta: Andi Offset.