Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis
Vol 15, No 2 (2024): November, 69-79
Online ISSN: 2580-6882, Print ISSN: 2087-5304
http://eksis.unbari.ac.id, DOI 10.33087/eksis.v15i2.461

Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Varibel Intervening pada PT Makin Group Tbk Tebo

Mu'ammar Ridwan[1]*. Arna Suryani[2], Sudirman[3]
Universitas Batanghari, Jambi[1]
*Correspondence: muamarridwan11997@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gambaran budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Makin Grup dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Makin Grup. Jenis penelitian menggunakan penelitian deskriptif verifikatif. Objek dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis PLS. Berdasarkan pengolahan data bahwa Budaya Organisasi pada kategori tinggi. Kemudian etos kerja menunjukkan pada ketegori cukup tinggi. Selanjutnya motivasi kerja menunjukkkan pada kategori Tinggi. Sedangkan produktivitas kerja menunjukkan kategori cukup tinggi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Etos kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening karyawan dan Etos kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Etos Kerja, Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan.

Abstract. *This study aims to analyze the description of organizational culture, work ethic, work motivation and employee work productivity at PT. Makin Group and analyze the influence of organizational culture and work ethic on employee work productivity through work motivation as an intervening variable at PT. Makin Group. This type of research uses descriptive verification research. The objects of this research are organizational culture, work ethic, work motivation and employee work productivity. This research uses the PLS analysis method. Based on data processing, Organizational Culture is in the high category. Then the work ethic shows a fairly high category. Furthermore, work motivation shows in the High category. Meanwhile, work productivity shows a fairly high category. Based on the research results, organizational culture does not have a significant effect on employee work motivation. Work ethic has a significant and positive effect on employee work motivation. Organizational culture does not have a significant and negative effect on employee work productivity. Work ethic has a positive and significant effect on employee work productivity. Work motivation has a positive and significant effect on work productivity. Organizational culture has no significant effect on work productivity with work motivation as an employee intervening variable and work ethic has a significant and positive effect on work productivity with work motivation as an employee intervening variable.*

Keywords*: Organizational Culture, Work Ethics, Work Motivation and Employee Work Productivity*.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang berkontribusi dengan keterampilan, pengetahuan, dan tenaga mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM melibatkan berbagai aspek, termasuk perekrutan, pelatihan, pengembangan, kompensasi, evaluasi kinerja, serta memastikan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan (Suparyadi, 2015).

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, sikap, dan perilaku yang dibentuk dan diterima secara kolektif oleh anggota suatu organisasi (Fahmi, 2011). Budaya ini menentukan cara anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, dengan pemangku kepentingan eksternal, serta bagaimana mereka menjalankan tugas dan menghadapi tantangan (Samuel *et al.*, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (Yenti, Suryani & Yamali, 2024) menunjukkan bahwa budaya

organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan memperhatikan etos kerja. Menurut (Darodjat, 2015) etos kerja adalah sikap, kebiasaan, dan nilai-nilai yang dipegang oleh individu atau kelompok terkait dengan pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Etos kerja mencerminkan dedikasi, komitmen, dan kualitas seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, serta bagaimana mereka menghargai pekerjaan itu sendiri. Etos kerja yang baik biasanya dicirikan oleh sikap profesional, disiplin, integritas, dan semangat untuk mencapai hasil yang maksimal. Motivasi kerja adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Putra, Suryani & Sudirman, 2024). Motivasi ini memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana seseorang akan berusaha untuk mencapai tujuan kerja, bagaimana mereka menyelesaikan tugas-tugas mereka, dan seberapa produktif serta puas mereka dalam pekerjaan tersebut (Saleh & Utomo, 2018).

PT Makin Group Tbk adalah sebuah perusahaan yang beroperasi di berbagai sektor industri di Indonesia, terutama dalam bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini memiliki sejumlah perkebunan dan pabrik pengolahan minyak kelapa sawit yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia, termasuk di Kabupaten Tebo, Jambi. PT Makin Group Tbk dikenal sebagai salah satu pemain utama dalam industri kelapa sawit di Indonesia, dengan fokus pada produksi minyak sawit mentah (CPO) dan produk turunannya. Perusahaan ini berkomitmen untuk menjalankan praktik pertanian yang berkelanjutan dan ramah lingkungan, serta berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi di daerah-daerah di mana mereka beroperasi. Selain itu, PT Makin Group Tbk mungkin juga terlibat dalam berbagai aktivitas bisnis lain, tergantung pada diversifikasi usaha yang dilakukan oleh perusahaan. Namun, informasi lebih spesifik tentang kegiatan perusahaan di wilayah Tebo atau aspek lainnya mungkin memerlukan penelusuran lebih lanjut.

Permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah Ketidakhadiran karyawan di PT Makin Group Tbk Tebo dilihat data dari tahun 2019 sampai 2023 jumlah ketidakhadiran yang berfluktuasi. Budaya organisasi berdasarkan tidak hadir proporsinya sebesar 2,91%. Jumlah pelaksanaan kegiatan rutin yang dilakukan oleh karyawan tetap pada PT Makin Group Tbk Tebo Tahun 2019-2023 bahwa seluruh kegiatan rutin mengalami penurunan dalam pelaksanaannya pada tahun 2020. Perkembangan jumlah karyawan PT Makin Group Tbk Tebo yang mendapatkan promosi menjadi karyawan tetap selama tahun 2019-2023 mengalami fluktuasi dengan rata-rata perkembangan sebesar 62,60% pertahunya. Untuk rata-rata proporsi jumlah karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan total keseluruhan karyawan hanya sebesar 1,08%. Karyawan yang mendapatkan kendaraan operasioanal selama tahun 2019-2023 hanya 4 orang dan yang mendapatkan perumahan karyawan hanya 8 orang. Jumlah produksi kelapa sawit di PT Makin Group Tbk Tebo selama tahun 2019-2023 mengalami fluktuasi dan Produksi sawit di PT Makin Group Tbk Tebo tidak mencapai target yang ditetapkan dengan rata-rata capaian realisasinya sebesar 91,69 persen.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gambaran budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Makin Grup dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Makin Grup.

METODE

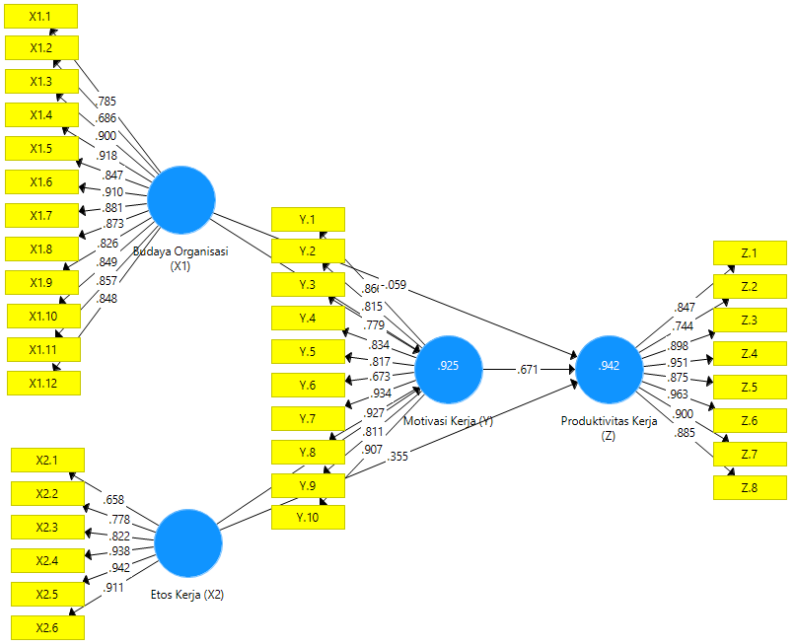
Objek dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan objek penelitian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Makin Grup. Alat analisis yang digunakan adalah analisis PLS.

HASIL

Pengujian Validitas Convergent

Validitas konvergen (convergent validity) adalah jenis validitas yang digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil dari satu metode atau alat pengukuran berkorelasi dengan hasil dari metode atau alat pengukuran lain yang diharapkan berkorelasi. Dalam konteks pengujian validitas konvergen, tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa alat pengukuran yang digunakan benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud dengan cara yang sama atau mirip dengan alat pengukuran

lainnya yang dianggap sebagai "standar" atau "valid." Hasil perhitungan model awal penelitian dengan, menggunakan software SmartPLS 3.0 terlihat pada gambar berikut :



Gambar 1.Hasil Perhitungan Model Awal Penelitian

Pengetesan outer loadings dicoba buat meyakinkan sesuatu penanda pada sesuatu konstruk hendak memiliki loading factor terbanyak pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan konstruk yang lain. Gambar diatas menunjukkan bahwa terdapat indikator variabel nilai outer loadingnya dibawah 0,7 yaitu X1.2, X2.1 dan Y.6.

Selanjutnya kita lanjut pada dimensi lain buat memutuskan keabsahan konvergen pada tingkat konstruk merupakan average variance extracted(AVE). Determinasi dalam bentuk pengukuran(outer bentuk) kalau AVE dikira sudah penuhi keabsahan konvergen bila angka AVE lebih besar dari 0. 50. hasil angka AVE ialah selaku selanjutnya:

Tabel. 2. Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	.749	Valid
Etos Kerja (X2)	.784	Valid
Motivasi Kerja (Y)	.735	Valid
Produktivitas Kerja (Z)	.783	Valid

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Tabel 2 membuktikan kalau seluruh angka AVE diatas membuktikan angka>0, 5 dimana angka AVE tiap- tiap konstruk ataupun penanda pada elastis riset bisa diklaim asi. Bersumber pada perihal itu hingga bisa disimpulkan kalau konstruk sudah penuhi percobaan keabsahan pada jenjang konvergen.

Percobaan composite reliability dicoba Untuk mengidentifikasi angka yang membuktikan sepanjang mana sesuatu perlengkapan ukur bisa diyakini buat dipakai.(Wiyono, 2011) Semua elastis diklaim reliabel bila angka loadingnya di atas 0,70. Angka composite reliability serta Cronbach Alpa tiap-tiap elastis bisa diamati pada bagan 3 selaku selanjutnya:

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variabel	*Composite Reliability*	*Keterangan*	*Cronbach Alpa*	*Keterangan*
X_1	.970	Reliabel	.966	Reliabel
X_2	.947	Reliabel	.929	Reliabel
Y	.961	Reliabel	.954	Reliabel
X_1	.966	Reliabel	.960	Reliabel

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4 Hasil percobaan composite reliability serta Cronbach alpa

membuktikan kalau angka semua elastis bisa dibilang reliabel sebab mempunyai angka composite reliability lebih besar dari 0, 70. Maksudnya seluruh elastis bisa dibilang andal, diyakini serta informasi riset bisa dipakai buat menciptakan riset yang terbaik.

Evaluas Inner Model

Dalam menilai model dengan PLS dimula dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.10 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS 3.0:

Tabel 4. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Motivasi Kerja (Y)	0,932
Produktivitas Kerja (Z)	0,954

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Tabel 4 membuktikan hasil buat nilai R-square motivasi kerja sebesar 93,2 persen, dan produktivitas kerja sebesar 95,4 persen. Hal ini menunjukkan pengaruh Budaya Organisasi dan etos kerja terhadap motivasi kerja termasuk kategori sangat kuat. Kemudian pengaruh Budaya Organisasi dan etos kerja terhadap produktivitas kerja termasuk kategori kuat.

Penilaian inner bentuk dicoba dengan percobaan bootstrapping yang menciptakan angka koefisien pemastian R square, Q square, serta pengetesan anggapan. Hasil penilaian inner bentuk dipaparkan selaku selanjutnya.

Pengujian Hipotesis

Signifikansi patokan yang diestimasi membagikan data yang amat bermanfaat hal ikatan antara variabel- variabel riset. Bawah yang dipakai dalam mencoba anggapan merupakan angka yang ada pada output result for inner weight.

Tabel 5. *Result for Inner Weights*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standaridi Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Budaya Organisasi (X1) -> Motivasi Kerja (Y)	-.046	-.041	.052	.886	.376
Etos Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Y)	1.001	.997	.043	23.108	.000
Budaya Organisasi (X1) -> Produktivitas Kerja (Z)	-.011	-.015	.051	.221	.825
Etos Kerja (X2) -> Produktivitas Kerja (Z)	.312	.314	.157	1.988	.047
Etos kerja (Y) -> Produktivitas Kerja (Z)	.681	.680	.132	5.159	.000
Budaya Organisasi (X1) -> Etos kerja (Y) -> Produktivitas Kerja (Z)	-.031	-.026	.034	.913	.362
Etos Kerja (X2) -> Etos kerja (Y) -> Produktivitas Kerja (Z)	.682	.677	.131	5.201	.000

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja memiliki koefisien jalur sebesar -0,046. Nilai t-statistics adalah 0,886, yang lebih kecil dari 1,96, dan nilai P adalah 0,376, yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti hipotesis H1 ditolak, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Dengan kata lain, perubahan dalam Budaya Organisasi tidak secara signifikan mempengaruhi Motivasi Kerja.

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara Etos Kerja dan Motivasi Kerja memiliki koefisien jalur sebesar 1,001. Nilai t-statistics adalah 23,108, yang lebih besar dari 1,96, dan nilai P adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa hipotesis H1 diterima, menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi Kerja. Artinya, peningkatan Etos Kerja akan meningkatkan Motivasi Kerja.

Hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja memiliki koefisien jalur sebesar -0,011. Nilai t-statistics adalah 0,221, yang lebih kecil dari 1,96, dan nilai P adalah 0,825, yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti hipotesis H1 ditolak, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan, bahkan negatif, terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian,

peningkatan Budaya Organisasi tidak mempengaruhi Produktivitas Kerja secara signifikan.

Kemudian, hubungan antara Etos Kerja dan Produktivitas Kerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,312. Nilai t-statistics adalah 1,988, yang lebih besar dari 1,96, dan nilai P adalah 0,047, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti hipotesis H1 diterima, menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, peningkatan Etos Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja.

Hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,681. Nilai t-statistics adalah 5,159, yang lebih besar dari 1,96, dan nilai P adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa hipotesis H1 diterima, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, jika Motivasi Kerja meningkat, maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat.

Terakhir, pengujian hipotesis mengenai hubungan antara Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening menunjukkan koefisien jalur sebesar -0,031. Nilai t-statistics adalah 0,913, yang lebih kecil dari 1,96, dan nilai P adalah 0,362, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 ditolak, artinya Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

Sebaliknya, pengujian hipotesis mengenai hubungan antara Etos Kerja dan Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,682. Nilai t-statistics adalah 5,201, yang lebih besar dari 1,96, dan nilai P adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti hipotesis H1 diterima, menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Artinya, peningkatan Etos Kerja bersama dengan peningkatan Motivasi Kerja akan berdampak positif pada Produktivitas Kerja.

Pembahasan

Gambaran Budaya Organisasi, Etos Kerja, Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Makin Grup

Keterangan hasil kuesioner tentang Budaya Organisasi menunjukkkan bahwa total skor Budaya Organisasi yaitu 3840 pada kategori tinggi. Hal ini dikarenakan Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, dan mendukung perkembangan karyawan cenderung menciptakan budaya organisasi yang positif. Tingkat keterlibatan dan partisipasi karyawan yang tinggi dalam pengambilan keputusan dan kegiatan organisasi dapat memperkuat budaya organisasi. Organisasi dengan nilai-nilai yang kuat dan konsisten yang diadopsi oleh seluruh anggota akan menciptakan lingkungan kerja yang kohesif dan harmonis. Budaya komunikasi yang transparan dan terbuka, di mana informasi mengalir dengan baik antar semua level organisasi, mendukung budaya organisasi yang kuat. Sistem penghargaan dan pengakuan yang adil dan tepat dapat memotivasi karyawan untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai budaya organisasi. Skor tinggi ini menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa bahwa lingkungan kerja mereka mendukung, nilai-nilai yang dipegang teguh, dan mereka bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut. Ini biasanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik, produktivitas yang lebih tinggi, dan tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi.

Kemudian untuk gambaran variabel etos kerja menunjukkan bahwa etos kerja pegawai di PT Makin Group Tbk Tebo adalah cukup tinggi dengan skor 1768. Hal ini dikarenakan Pemimpin yang memberikan contoh positif, memotivasi karyawan, dan mendorong mereka untuk bekerja dengan dedikasi tinggi dapat meningkatkan etos kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif bagi karyawan untuk bekerja secara efisien dan efektif berkontribusi pada peningkatan etos kerja. Adanya sistem kompensasi yang adil dan penghargaan yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat meningkatkan motivasi dan, pada akhirnya, etos kerja. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan memberikan karyawan rasa peningkatan diri dan berkontribusi pada etos kerja yang tinggi. Organisasi yang memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan cenderung memiliki karyawan dengan etos kerja yang lebih tinggi, karena mereka merasa lebih dihargai dan didukung. Skor 1768 yang menunjukkan etos kerja cukup tinggi ini berarti karyawan PT Makin Group Tbk Tebo umumnya memiliki

komitmen yang baik terhadap pekerjaan mereka, meskipun mungkin ada ruang untuk perbaikan dalam beberapa aspek untuk mencapai tingkat etos kerja yang lebih tinggi lagi.

Selanjutnya gambaran variabel motivasi kerja menunjukkkan bahwa skor motivasi kerja yaitu 3213 pada kategori tinggi. Hal ini dikarenakan Sistem penghargaan yang adil dan pengakuan atas prestasi karyawan dapat meningkatkan motivasi. Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusi mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kepemimpinan yang memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan inspirasi kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan cenderung lebih termotivasi jika mereka memiliki tujuan kerja yang jelas, menantang, namun dapat dicapai. Ini memberikan mereka arah dan fokus dalam pekerjaan sehari-hariKesempatan untuk belajar, berkembang, dan maju dalam karier mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras, karena mereka melihat prospek yang cerah di masa depan. Paket kompensasi yang kompetitif, termasuk gaji, bonus, dan tunjangan, dapat menjadi faktor motivasi yang kuat, mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaik mereka. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung kesehatan mental serta fisik karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, karena mereka merasa puas dan tidak terbebani oleh tekanan kerja yang berlebihan. Skor yang tinggi ini menunjukkan bahwa banyak faktor di tempat kerja yang berperan dalam mendorong karyawan PT Makin Group Tbk Tebo untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi yang tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sedangkan gambaran variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa skor sebesar 2605 dengan kategori cukup tinggi. Hal ini dikarenakan Karyawan memiliki keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, namun mungkin ada kebutuhan untuk peningkatan atau pelatihan lebih lanjut agar mereka dapat bekerja lebih efisien. Sistem dan prosedur kerja yang ada di perusahaan cukup baik, tetapi mungkin ada beberapa hambatan atau inefisiensi yang mengurangi kecepatan atau kualitas output. Meskipun lingkungan kerja mendukung, ada kemungkinan beberapa faktor fisik atau mental, seperti beban kerja yang tinggi atau stres, yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Tingkat motivasi yang tinggi sudah ada, namun beberapa karyawan mungkin masih memerlukan dorongan tambahan atau insentif untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih optimal. Perusahaan mungkin telah menyediakan alat dan teknologi yang memadai, tetapi ada kemungkinan bahwa peningkatan teknologi atau akses ke sumber daya tambahan dapat meningkatkan produktivitas lebih lanjut. Meskipun komunikasi dan koordinasi antar tim cukup baik, mungkin masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal alur informasi atau kerja sama yang lebih efisien. Karyawan cukup efektif dalam mengelola waktu mereka, tetapi mungkin memerlukan pelatihan tambahan atau sistem manajemen waktu yang lebih baik untuk mengoptimalkan produktivitas. Jika beban kerja tidak merata atau terlalu berat bagi beberapa karyawan, hal ini bisa menyebabkan penurunan produktivitas. Penyesuaian beban kerja atau pembagian tugas yang lebih efisien dapat membantu meningkatkan produktivitas. Skor ini menunjukkan bahwa sementara produktivitas kerja di PT Makin Group Tbk Tebo sudah berada pada tingkat yang cukup baik, ada beberapa faktor yang dapat ditingkatkan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Dengan melakukan penyesuaian dan perbaikan di area-area tersebut, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan output karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggraini *et al*., 2020) mengatakan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Tidak berpengaruhnya Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja karena nilai-nilai yang dianut dalam budaya organisasi tidak sejalan dengan harapan atau keyakinan karyawan, mereka mungkin tidak merasa termotivasi, meskipun budaya organisasi tersebut kuat. Misalnya, jika budaya

menekankan pada hierarki ketat sementara karyawan menghargai otonomi, ini dapat mengurangi motivasi. Budaya organisasi yang mungkin sudah ada namun belum sepenuhnya diinternalisasi oleh karyawan, sehingga mereka tidak merasakan dampak positifnya terhadap motivasi kerja mereka. Karyawan mungkin belum sepenuhnya memahami atau merasakan bagaimana budaya organisasi mempengaruhi pekerjaan sehari-hari mereka. Karyawan merasa bahwa budaya organisasi diterapkan secara tidak adil atau hanya menguntungkan sebagian kelompok, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan rendahnya motivasi kerja. Misalnya, jika budaya penghargaan dan pengakuan tidak diterapkan secara merata, karyawan yang merasa diabaikan mungkin kurang termotivasi. Motivasi karyawan mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kompensasi, bonus, atau peluang karier, daripada oleh budaya organisasi itu sendiri. Jika insentif finansial atau promosi lebih memotivasi mereka daripada nilai-nilai budaya, maka budaya organisasi akan memiliki pengaruh yang lebih kecil.

Pengaruh Etos kerja terhadap Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Etos kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Karauwan dan Mintardjo (2015) serta Sari dan Aziz (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berhubungan positif dan terhadap motivasi kerja. Berpengaruhnya etos kerja terhadap motivasi kerja dikarenakan Etos kerja yang kuat mencakup sikap profesional dan komitmen terhadap tugas. Ketika karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Karyawan dengan etos kerja yang baik merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Rasa tanggung jawab ini mendorong mereka untuk berusaha lebih keras dan menjaga kualitas pekerjaan, yang meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Etos kerja yang positif sering kali berhubungan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka dan merasa bangga dengan hasil kerja mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi. Karyawan dengan etos kerja yang baik sering kali mencapai hasil yang lebih baik dan mendapatkan pengakuan atau penghargaan. Pengakuan ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk terus bekerja dengan baik. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat mempengaruhi rekan-rekan mereka, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi seluruh tim untuk meningkatkan kinerja mereka. Etos kerja yang baik mencakup kemampuan untuk mengelola waktu dengan efisien dan menyelesaikan tugas dengan baik. Karyawan yang efektif dalam hal ini sering kali merasa lebih termotivasi karena mereka dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih cepat dan tanpa stres berlebihan. Etos kerja yang positif dapat memfasilitasi hubungan kerja yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif. Hubungan yang baik ini dapat meningkatkan motivasi karena karyawan merasa didukung dan dihargai oleh rekan-rekan mereka.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saleh & Utomo, 2018) mengatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Tidak berpengaruhnya Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja dikarenakan budaya organisasi tidak diterapkan secara konsisten atau tidak jelas bagi semua anggota, maka dampaknya terhadap produktivitas mungkin tidak terlihat. Budaya yang tidak terinternalisasi dengan baik dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian, yang berdampak negatif pada produktivitas. Budaya organisasi yang terlalu kaku atau tidak mendukung inovasi dan perubahan mungkin membatasi kemampuan karyawan untuk menemukan cara-cara baru yang lebih efisien dalam bekerja. Hal ini bisa menghambat peningkatan produktivitas. Budaya organisasi mungkin menekankan nilai-nilai yang tidak relevan dengan tugas sehari-hari atau tidak mendukung efisiensi operasional. Jika nilai budaya tidak berhubungan langsung dengan produktivitas, maka pengaruhnya terhadap hasil kerja mungkin minimal. Faktor-faktor seperti kompensasi, insentif, dan kesejahteraan karyawan mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas dibandingkan dengan budaya organisasi. Jika faktor-faktor ini tidak memadai, produktivitas mungkin tidak meningkat meskipun budaya organisasi baik.

Budaya organisasi mungkin mendukung nilai-nilai positif, tetapi jika tidak diimbangi dengan penerapan praktik terbaik dalam proses kerja, hasilnya mungkin tidak sejalan dengan ekspektasi. Misalnya, budaya mungkin mendorong kerja keras, tetapi jika proses kerja tidak efisien, produktivitas tetap terpengaruh. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kurangnya fasilitas atau alat yang diperlukan, dapat membatasi dampak budaya organisasi terhadap produktivitas. Budaya yang positif tidak dapat sepenuhnya mengatasi masalah praktis atau logistik yang menghambat produktivitas. Budaya organisasi yang tidak selaras dengan struktur organisasi atau proses kerja dapat mengurangi dampaknya pada produktivitas. Misalnya, jika budaya mendorong kolaborasi tetapi struktur organisasi lebih mengutamakan individu, ini bisa mengurangi efektivitas budaya dalam meningkatkan produktivitas. Budaya organisasi yang menekankan pembelajaran dan pengembangan tetapi tidak menyediakan sumber daya atau pelatihan yang memadai mungkin tidak berdampak besar pada produktivitas. Karyawan mungkin tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memanfaatkan budaya secara efektif. Secara keseluruhan, meskipun budaya organisasi adalah faktor penting, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh berbagai elemen lain, seperti sistem dan proses kerja, motivasi karyawan, serta dukungan manajerial dan struktural. Tanpa adanya keseimbangan dan sinergi antara budaya organisasi dan faktor-faktor lain, pengaruh budaya terhadap produktivitas mungkin tidak optimal.

Pengaruh Etos kerja terhadap Produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wati *et al*., 2021), (Meramis *et al*., 2023) dan (Nasution, 2017), dalam hasil penelitiannya tentang tentang pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja yang menunjukkan hasil adanya pengaruh. Berpengaruhnya etos kerja terhadap produktivitas kerja karena aryawan dengan etos kerja yang tinggi cenderung lebih fokus dan teliti dalam pekerjaan mereka. Sikap profesional mereka mempengaruhi kualitas hasil kerja dan efisiensi, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Etos kerja yang baik mencerminkan motivasi intrinsik yang kuat. Karyawan yang termotivasi dan berkomitmen untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik akan berusaha lebih keras untuk mencapai hasil yang optimal, yang berdampak positif pada produktivitas. Etos kerja yang positif sering kali mencakup kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik. Karyawan yang dapat mengatur waktu mereka secara efisien akan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efektif, meningkatkan produktivitas mereka. Etos kerja yang tinggi melibatkan disiplin dalam mengikuti prosedur dan standar kerja. Karyawan yang mematuhi aturan dan prosedur dengan konsisten cenderung menghasilkan output yang lebih baik dan mengurangi kesalahan, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Karyawan dengan etos kerja yang baik sering kali lebih terlibat dan proaktif dalam mencari solusi untuk masalah. Keterlibatan aktif dan inisiatif untuk memperbaiki proses atau mengatasi kendala akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat merasa lebih bertanggung jawab atas hasil kerja mereka. Rasa tanggung jawab ini mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan mencapai target produktivitas yang lebih tinggi.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan (Waruwu, 2023) dan (Salampessy *et al*., 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif terhadap produktivitas kerja. Berpengaruhnya motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dikarenakan Karyawan yang termotivasi cenderung berusaha lebih keras dan berdedikasi dalam pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi mendorong mereka untuk memberikan upaya ekstra, menyelesaikan tugas dengan lebih baik, dan meningkatkan hasil kerja. Karyawan yang termotivasi seringkali lebih kreatif dan inovatif dalam mencari solusi atau meningkatkan cara kerja. Mereka bersemangat untuk menemukan cara-cara baru yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas, yang berdampak positif pada produktivitas. Motivasi kerja yang tinggi berhubungan erat dengan kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki

komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan, yang meningkatkan konsistensi dan kualitas output mereka. Karyawan yang termotivasi lebih cenderung untuk menghadapi dan mengatasi hambatan atau tantangan dengan sikap positif. Motivasi membantu mereka tetap fokus dan berusaha mencari solusi meskipun menghadapi kesulitan, yang menjaga produktivitas tetap tinggi. Karyawan yang termotivasi biasanya lebih baik dalam mengelola waktu mereka dan memprioritaskan tugas-tugas. Kemampuan untuk mengatur waktu dan fokus pada prioritas membantu mereka menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien. Motivasi yang tinggi berkontribusi pada perhatian terhadap detail dan kualitas kerja. Karyawan yang merasa termotivasi untuk memberikan hasil yang baik cenderung menghindari kesalahan dan menghasilkan output yang berkualitas, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Karyawan yang termotivasi biasanya memiliki tingkat energi dan semangat yang lebih tinggi. Energi positif ini berkontribusi pada lingkungan kerja yang dinamis dan produktif, di mana karyawan bekerja dengan antusias dan efisien. Secara keseluruhan, motivasi kerja memainkan peran krusial dalam mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, efisiensi, dan dedikasi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas kerja Melalui Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Tidak bepengaruhnya Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja dikarenakan sebagian besar karyawan yang kurang setuju dan tidak setuju dengan pernyataan Karyawan melakukan pekerjaan sesuai norma yang berlaku, Karyawan Mendapatkan kepercayaan dari atasan dan rekan kerja, Karyawan percaya dengan nilai - nilai atau kode etik di perusahaan, Karyawan kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal, Karyawan senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu.

Budaya organisasi tidak sesuai dengan apa yang memotivasi karyawan secara individu. Jika nilai-nilai atau praktik budaya organisasi tidak selaras dengan motivasi internal karyawan, maka budaya tersebut tidak akan berdampak pada motivasi mereka, dan akibatnya tidak akan meningkatkan produktivitas. Budaya organisasi yang tidak jelas atau diterapkan secara tidak konsisten dapat membingungkan karyawan. Jika karyawan tidak memahami nilai-nilai atau tujuan budaya organisasi, mereka mungkin tidak merasa terinspirasi atau termotivasi oleh budaya tersebut, sehingga tidak ada dampaknya pada produktivitas. Manajemen tidak menunjukkan dukungan yang konsisten terhadap budaya organisasi atau tidak menerapkan nilai-nilai budaya dalam tindakan sehari-hari, sehingga budaya tersebut mungkin tidak memotivasi karyawan. Dukungan manajerial yang lemah dapat membuat budaya organisasi tampak tidak relevan atau tidak penting.

Pengaruh Etos kerja Terhadap Produktivitas kerja Melalui Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Bepengaruhnya etos kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja dikarenakan karyawan terdorong untuk bekerja keras, karyawan berusaha maksimal dalam belajar sesuai dengan kemampuan yang ada untuk mengejar kekurangan, karyawan mengerjakan tugas-tugas dengan cermat dan teliti, karyawan tanpa disuruh atasan, mengerjakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab, membantu rekan kerja dengan bekerja sama dengan baik dan karyawan menyelesaikan tugas saya bekerja lebih giat dan berkonsentrasi.

Etos kerja yang kuat mendorong karyawan untuk lebih terlibat dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dan berusaha keras, yang langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Etos kerja yang tinggi menciptakan semangat dan energi yang menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan lebih antusias. Motivasi yang timbul dari semangat ini dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan, yang berujung pada produktivitas yang lebih tinggi. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi cenderung memiliki fokus yang jelas pada tujuan dan hasil kerja. Etos kerja ini memotivasi mereka untuk mencapai tujuan dengan cara yang efisien dan efektif, meningkatkan produktivitas kerja mereka. Etos kerja tinggi mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan berpikir kreatif dalam menyelesaikan tugas. Motivasi untuk

mencari solusi baru dan meningkatkan proses kerja dapat menghasilkan inovasi yang meningkatkan produktivitas.

SIMPULAN

1. Budaya Organisasi menunjukkkan bahwa total skor Budaya Organisasi yaitu 3840 pada kategori tinggi. Kemudian untuk gambaran variabel etos kerja menunjukkan bahwa etos kerja karyawan di PT Makin Group Tbk Tebo adalah cukup tinggi dengan skor 1768. Selanjutnya gambaran variabel motivasi kerja menunjukkkan bahwa skor motivasi kerja yaitu 3213 pada kategori Tinggi. Sedangkan gambaran variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa skor sebesar 2605 dengan kategori cukup tinggi.
2. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Makin Group Tbk Tebo. Artinya budaya organisasi di perusahaan tersebut tidak memberikan dampak yang berarti pada tingkat motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain, meskipun ada budaya organisasi tertentu yang diterapkan di perusahaan, budaya tersebut tidak secara signifikan mempengaruhi atau meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Etos kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT Makin Group Tbk Tebo. Artinya Etos kerja yang diterapkan di PT Makin Group Tbk Tebo memiliki dampak positif yang kuat pada motivasi kerja karyawan. Karyawan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan bersemangat dalam melakukan tugas mereka karena mereka terinspirasi oleh etos kerja perusahaan.
4. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Makin Group Tbk Tebo. Artinya Budaya organisasi di PT Makin Group Tbk Tebo tidak memberikan dampak yang berarti pada produktivitas kerja karyawan. Ini berarti bahwa budaya yang ada di perusahaan tidak secara substansial mempengaruhi seberapa produktif karyawan dalam pekerjaan mereka.
5. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Makin Group Tbk Tebo. Artinya etos kerja yang baik mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih efisien, dan lebih efektif, sehingga meningkatkan hasil kerja mereka.
6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Makin Group Tbk Tebo. Artinya
7. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening karyawan di PT Makin Group Tbk Tebo. Artinya motivasi kerja memainkan peran penting dan berdampak signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi bekerja dengan lebih baik, menghasilkan hasil yang lebih berkualitas, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.
8. Etos kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening karyawan di PT Makin Group Tbk Tebo. Artinya etos kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dan motivasi kerja yang meningkat selanjutnya mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi bertindak sebagai jembatan yang menghubungkan etos kerja dengan produktivitas.

Saran

1. Pihak PT Makin Group Tbk Tebo berikan penghargaan dan pengakuan secara teratur untuk prestasi dan dedikasi karyawan. Pengakuan yang tulus dapat memperkuat etos kerja dan memberikan dorongan tambahan untuk bekerja lebih baik. Investasikan dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan. Program pelatihan dapat membantu karyawan merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam pekerjaan mereka, meningkatkan etos kerja mereka.
2. Berikan paket kompensasi yang adil dan insentif yang menarik. Insentif finansial dan non-finansial yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja . Tetapkan tujuan yang jelas dan menantang untuk karyawan. Tujuan yang relevan dan terukur dapat memotivasi karyawan untuk berusaha mencapai hasil yang lebih baik.
3. Evaluasi dan perbaiki proses kerja untuk menghilangkan inefisiensi. Implementasi teknologi terbaru atau metode kerja yang lebih baik dapat meningkatkan produktivitas. Pastikan bahwa karyawan memiliki akses ke alat dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka secara efektif. Ajarkan teknik manajemen waktu yang

efektif kepada karyawan dan bantu mereka menetapkan prioritas yang jelas. Manajemen waktu yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Tawarkan dukungan dan bimbingan kepada karyawan. Mentoring dan coaching dapat membantu mereka mengatasi tantangan dan meningkatkan keterampilan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, R., Rosidi, E., & Dewi, N. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt. Rama Emerald Multi Sukses. *IQTISHADequity Jurnal MANAJEMEN*, *1*(1). https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.358

Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.

Fahmi, I. (2011). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.

Meramis, J., Ondang, T. F., & Joroh, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan etos kerja terhadap produktivitas pegawai pada pt. bank sulutgo kantor pusat manado. *Journal MABP*, *5*(April), 38–48.

Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Kesehatan Pada Puskesmas Paga Kabupaten Sikka. *Research Gate*, *November*, 4–18.

Putra, C. D., Suryani, A., & Sudirman, S. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, *8*(1), 837. https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1731

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, *11*(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160

Samuel, S., Setyadi, D., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif yang Dimediasi oleh Kepercayaan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *16*(2), 94–114. https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.69

Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. ANDI.

Waruwu, M. H. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi karyawan sebagai variabel intervening pada PT Red Basket Indonesia. *Jurnal Imiah Metadata*, *5*(2), 31–41.

Wati, N., Pradana, P. A., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. *Journal of Global Business and Management Review*, *3*(2), 51. https://doi.org/10.37253/jgbmr.v3i2.6278

Yenti, Z., Suryani, A., & Yamali, F. R. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *9*(1), 538. https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1700