

PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PEMERINTAH KABUPATEN NGANJUK

Dinda Martalina Anwar¹, Sugiono², Hery Purnomo³
Universitas Nusantara PGRI, Jl. K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri 64112
anwardindamartalina@gmail.com

Informasi artikel :

Tanggal Masuk: 7 Juli 2022 Tanggal Revisi: 10 Agustus 2022 Tanggal diterima: 10 September 2022

Abstract

The existence of a phenomenon in the secretariat office of the Nganjuk Regency government service found that there were some employees who still seemed to have low work motivation, there was a gap between employees and a lack of synergy between leaders and employees. The researcher aims to analyze the effect of motivation, work culture, and leadership on employee productivity at the Nganjuk Regency Government Service. The research method used by the researcher is quantitative with comparative causal technique. Samples were taken using probability sampling technique, obtained a sample of 58 respondents from a population of 139 employees of the Nganjuk government office secretariat. The research instrument used a closed questionnaire. The analysis technique uses multiple linear regression analysis with the prerequisite test for normality. The results showed that, partially proven there is a significant influence of motivation and leadership on employee productivity. While work culture is not partially proven to have a significant effect on employee productivity. The results of the simultaneous test of motivation, work culture, and leadership have a significant effect on the productivity of the Nganjuk Regency Government employees.

Keywords: Motivation, Work Culture, Leadership, Productivity, Government

Abstrak

Adanya fenomena di kantor sekretariat dinas pemerintah Kabupaten Nganjuk yang dijumpai masih ada beberapa pegawai yang masih terlihat memiliki motivasi kerja rendah, terjadinya kesenjangan di antara pegawai dan sinergi yang kurang antara pemimpin dengan pegawai. Peneliti bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk. Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah kuantitatif dengan teknik kausal komparatif. Sampel diambil dengan teknik *probability sampling* diperoleh sampel sebesar 58 responden dari populasi pegawai sekretariat dinas pemerintah Kabupaten Nganjuk. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji prasyarat normalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terbukti secara parsial terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan secara signifikan terhadap produktivitas pegawai. Sedangkan budaya kerja tidak terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Pemerintah Kabupaten Nganjuk. Hasil uji simultan motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Pemerintah Kabupaten Nganjuk.

Kata Kunci: Motivasi, Budaya, Kepemimpinan, Produktivitas, Pemerintah

PENDAHULUAN

Pada era modern yang canggih dan cepat seiring kecepatan teknologi digital, juga menuntut semua instansi yang memiliki sumber daya manusia sebagai penggerak utama harus dapat mengimbangi kecepatan tersebut dengan memberikan produktivitas pegawai yang baik. Apalagi bagi instansi pemerintah yang menjadi pusat pengelolaan suatu pemerintahan harus memiliki kerja sama yang baik antara karyawan dan pimpinan dalam menyelesaikan semua tanggung jawab sesuai dengan *jobdeck* dalam satuan instansi pemerintahan tersebut. Karena satuan dinas pemerintahan memiliki laporan kinerja pegawai sebagai aparatur sipil negara di bawah tanggung jawab kepala daerah untuk mewujudkan visi dan misi daerah.

Pegawai merupakan faktor sumber daya utama yang paling berperan dalam mewujudkan sistem *performan* kerja yang baik dalam pemerintahan. Setiap ASN dalam instansi pemerintahan dituntut memberikan produktivitas pegawai yang tinggi. Produktivitas pegawai dari seorang ASN adalah seluruh aktivitas tingkah laku dalam melaksanakan proses kerja sesuai dengan tanggung jawab kerja dalam merencanakan, melaksanakan, dan realisasi dalam tugas pembangunan Nasional melalui realisasinya dalam menyelesaikan tanggung jawab kerja yang sudah direncanakan oleh dinas pemerintahan.[1] Oleh karena itu ada beberapa yang harus ditingkatkan untuk dalam menunjang produktivitas pegawai khususnya ASN.

Salah satu yang paling dominan dalam mencapai produktivitas pegawai dalam lingkungan ASN adalah motivasi pegawai. Menurut (Afandi, 2018:23), motivasi merupakan suatu rasa, minat dan semangat yang muncul

dalam diri sehingga mampu memberikan dorongan dan inspirasi dalam membuat hati merasa senang atas segala aktivitas yang dilakukan dengan harapan hasil yang maksimal dan berkualitas.[2] Motivasi kerja seorang ASN akan mampu memberikan hasil yang positif terhadap produktivitas kerja di dalam dinas pemerintahan.[3] Sehingga motivasi kerja yang terdapat dalam diri karyawan akan melahirkan suatu komitmen yang baik kepada organisasi sehingga para pegawai dapat dengan rela berkorban demi kepentingan organisasi untuk mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut [4].

Selain semangat kerja, yang sangat diperlukan dalam melaksanakan kerja dengan baik adalah budaya kerja yang terjalin di antara pegawai. Menurut (Robbins 2013), budaya kerja adalah suatu keadaan di mana seseorang pegawai memiliki tekan terhadap ketercapaian tujuan-tujuan organisasi, solidaritas antara pegawai dan rasa kesatuan kerja yang tinggi dalam sebuah tim kerja.[5] Budaya kerja merupakan acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, baik antara pemimpin dan pegawai dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam mewujudkan misi yang sama dalam organisasi maupun pemenuhan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan pimpinan.

Untuk mewujudkan semua visi dan misi yang ditanggung-jawabkan kepada karyawan juga dibutuhkan sosok pemimpin yang menjadi kunci dalam mengkoordinasi seluruh pegawai dalam mengawasi, mengontrol dan melakukan evaluasi terhadap hasil kerja pegawainya.[6] Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan agar para pegawai memiliki kepatuhan dan kesolidan dalam mencapai misi yang sama. Kepemimpinan merupakan suatu usaha dalam mengorganisasi dan mengelola dalam mencapai merealisasikan misi maupun tujuan individu atau tujuan organisasi [7].

Pegawai maupun pemimpin harus mampu bekerja sama dalam menciptakan produktivitas yang baik sesuatu dengan target kerja. Begitu juga pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk yang harus memberikan produktivitas sebagai seorang pegawai yang menjadi abdi negara dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam membantu pemerintah mewujudkan kesejahteraan dan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Tetapi dari hasil observasi yang dilakukan di Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk telah ditemukan permasalahan antara lain adanya produktivitas kerja pegawai yang belum maksimal, hal ini dapat dilihat berdasarkan masalah yang ada yaitu masih belum optimalnya pencapaian hasil laporan hasil kerja dari tugas yang diberikan atasan kepada bagian sekretariat Pemkab Nganjuk dikarenakan kurangnya motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, budaya kerja dan kepemimpinan yang diberikan oleh organisasi terhadap para pegawai sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada organisasi atau instansi tersebut. Peneliti melakukan penelitian di Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk karena peneliti merasa bahwa Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk saat ini perlu untuk memperbaiki faktor motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan kepada para pegawai, karena tidak dapat dipungkiri hal tersebut sangat penting dan berpengaruh terhadap hasil produktivitas kerja pegawai. Oleh Karena itu peneliti ingin membuktikan bahwa teori tentang motivasi budaya kerja, dan kepemimpinan kepada para pegawai sangat berpengaruh terhadap produktivitas di dalam suatu organisasi.

METODE

Pada penelitian peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik penelitian kausal komparatif. Teknik penelitian kausal komparatif dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan maupun pengaruh di antara variabel satu dengan variabel lainnya.[8] Untuk populasi penelitian merupakan seluruh anggota ASN di bagian sekretariat Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk sejumlah 139 pegawai. Teknik sampling menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik *probability sampling* merupakan metode sampling bagi seluruh anggota populasi di lingkungan dinas Pemkab Nganjuk untuk dijadikan sampel dengan kesempatan yang sama.[9] Sehingga diperoleh batas pengambilan sampel sejumlah 58 responden.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup yang disusun sesuai dengan indikator masing-masing variabel *independent* Motivasi kerja (X_1) sebanyak 12 butir pernyataan, variabel budaya kerja (X_2) terdiri dari 12 butir pernyataan, variabel kepemimpinan (X_3) terdiri dari 12 butir pernyataan dan variabel dependen produktivitas kerja (Y) terdiri dari 12 butir pernyataan. Kuesioner yang sudah dilakukan uji coba validitas dan reliabilitas untuk mengukur kevalidan dan reliabel *instrument* agar layak dan kredibel dalam mengukur setiap variabel pengamatan. Berikut uji instrumen penelitian:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	No. Butir Pernyataan	Nilai R-hitung	r-tabel	Kriteria Valid	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria Reliabel
Motivasi Kerja (X ₁)	X1.1	0.755	0.4973	Valid	0.923	Reliabel Tinggi
	X1.2	0.573	0.4973	Valid		
	X1.3	0.694	0.4973	Valid		
	X1.4	0.573	0.4973	Valid		
	X1.5	0.711	0.4973	Valid		
	X1.6	0.668	0.4973	Valid		
	X1.7	0.706	0.4973	Valid		
	X1.8	0.745	0.4973	Valid		
	X1.9	0.695	0.4973	Valid		
	X1.10	0.700	0.4973	Valid		
	X1.11	0.723	0.4973	Valid		
	X1.12	0.732	0.4973	Valid		
Budaya Kerja (X ₂)	X2.1	0.626	0.4973	Valid	0.927	Reliabel
	X2.2	0.798	0.4973	Valid		
	X2.3	0.744	0.4973	Valid		
	X2.4	0.756	0.4973	Valid		
	X2.5	0.599	0.4973	Valid		
	X2.6	0.600	0.4973	Valid		
	X2.7	0.749	0.4973	Valid		
	X2.8	0.696	0.4973	Valid		
	X2.9	0.668	0.4973	Valid		
	X2.10	0.526	0.4973	Valid		
	X2.11	0.765	0.4973	Valid		
	X2.12	0.773	0.4973	Valid		
Kepemimpinan (X ₃)	X3.1	0.776	0.4973	Valid	0.940	Reliabel
	X3.2	0.649	0.4973	Valid		
	X3.3	0.653	0.4973	Valid		
	X3.4	0.813	0.4973	Valid		
	X3.5	0.779	0.4973	Valid		
	X3.6	0.735	0.4973	Valid		
	X3.7	0.630	0.4973	Valid		
	X3.8	0.664	0.4973	Valid		
	X3.9	0.769	0.4973	Valid		
	X3.10	0.803	0.4973	Valid		
	X3.11	0.759	0.4973	Valid		
	X3.12	0.740	0.4973	Valid		
Produktivitas Pegawai (Y)	Y1	0.569	0.4973	Valid	0.946	Reliabel
	Y2	0.742	0.4973	Valid		
	Y3	0.792	0.4973	Valid		
	Y4	0.795	0.4973	Valid		
	Y5	0.818	0.4973	Valid		
	Y6	0.670	0.4973	Valid		
	Y7	0.819	0.4973	Valid		
	Y8	0.787	0.4973	Valid		
	Y9	0.778	0.4973	Valid		
	Y10	0.828	0.4973	Valid		
	Y11	0.795	0.4973	Valid		
	Y12	0.592	0.4973	Valid		

Sumber: Data Kusioner Pegawai, diolah.

Berdasarkan hasil uji coba kuesioner memiliki nilai yang memenuhi $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan kriteria valid dan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 dengan kriteria reliabel.[10] Sehingga kuesioner siap untuk digunakan dan dapat digunakan dalam mengukur masing-masing variabel yang akan diamati peneliti di Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk. Kuesioner akan disebar kepada seluruh pegawai dengan batasan waktu selama 2 pekan hingga paling sedikit terkumpul 58 responden. Kuesioner yang terkumpul akan dilakukan reduksi data kuantitatif menggunakan pedoman skala likert. Peneliti menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda dalam melakukan uji hipotesis parsial dan simultan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil reduksi data, maka peneliti melakukan uji prasyarat normalitas dalam mengetahui distribusi persebaran data menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov Test $>$ signifikansi (2-tailed) sebesar 0,05 dinyatakan data memiliki distribusi yang normal. Berikut bukti statistiknya:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,14666812
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,061
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,057 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer, diolah

Sedangkan hasil uji multikolinieritas yang bertujuan untuk mengidentifikasi keterkaitan antar Variabel Independen motivasi kerja, budaya kerja pada model regresi. Korelasi antar variabel independen yang seharusnya memiliki nilai yang kecil.[11] Berikut hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja (X1)	0,199	5,014
Budaya Kerja (X2)	0,170	5,873
Kepemimpinan (X3)	0,235	4,247
a. Dependent Variable: Y		

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi, budaya kerja, kepemimpinan menunjukkan nilai *tolerance* yang melebihi 0,10 dan nilai *value inflation faktor* (VIF) yang mampu mencapai nilai kurang dari 10,00, maka norma keputusan tersebut dapat diterima.[11]

Hasil dan Pembahasan memuat jawaban atas pertanyaan penelitian, disajikan dalam bentuk diskusi. Jika ada tabel atau gambar, disajikan beserta interpretasi atas tabel dan gambar.

Tabel 4. Hasil Coefficients Regresi dalam Uji T_test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Kriteria	Dampak
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-0,476	2,500		-0,191	0,850		Negatif
Motivasi Kerja (X1)	0,277	0,108	0,253	2,564	0,013	Bepengaruh	Positif
Budaya Kerja (X2)	0,097	0,113	0,091	0,857	0,395	Bepengaruh	Positif
Kepemimpinan (X3)	0,643	0,091	0,641	7,067	0,000	Bepengaruh	Positif
a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)							

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial yang dilakukan dengan uji T_test di atas, maka dapat dibuahkan hasil pembahasan dan hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Pegawai} = -0,476 + 0,277 X_{\text{Motivasi kerja}} + 0,097 X_{\text{Budaya Kerja}} + 0,643 X_{\text{Kepemimpinan}} + e$$

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil statistik tabel 4 dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda terbukti bahwa, terbukti berpengaruh positif motivasi kerja secara signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini ditunjukkan] telah dilakukan diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 2,564 > t_{\text{tabel}} = 2,004$ yang berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikan sebesar $0,013 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil bukti statistik tabel 4 membuktikan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) mampu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan nilai produktivitas pegawai pemerintah kabupaten Nganjuk sebesar 0,277 dalam satuan kerja. Teori terdahulu juga membuktikan karyawan PDAM TIRTANADI yang juga menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi mampu menghasilkan produktivitas kerja yang lebih maksimal.[12]

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian tabel 4 dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda terbukti bahwa, tidak terbukti berpengaruh signifikan budaya kerja terhadap variabel dependen produktivitas pegawai dengan bukti statistik nilai $t_{\text{hitung}} = 0,857 < t_{\text{tabel}} = 2,004$ dan nilai signifikan Sig. $0,395 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil bukti statistik menunjukkan, variabel budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Tetapi, adanya budiya kerja mampu memberikan dampak positif sebesar 0,097 satuan kerja. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya kerja tidak berpengaruh dalam menentukan tinggi rendahnya variabel budaya kerja pada produktivitas pegawai pemerintah kabupaten Nganjuk. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada pegawai PT. PLN UIW NTB UP3 Mataram yang juga menunjukkan bahwa variabel budaya kerja pada karyawan yang tinggi maupun rendah tidak mampu memberikan hasil produktivitas kerja yang tinggi.[13]

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil statistik tabel 4 dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai dengan bukti statistik perhitungan yang telah dilakukan dengan perolehan nilai $t_{\text{hitung}} = 7,067 > t_{\text{tabel}} = 2,004$ nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil bukti statistik menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh dalam menentukan tinggi rendahnya variabel kepemimpinan pada produktivitas pegawai pemerintah kabupaten Nganjuk. Teori terdahulu yang menunjukkan bahwa terbukti kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai DKTS Kota Samarinda.[14]

Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, Kepemimpinan terhadap Produktivitas Pegawai

Berikut hasil uji simultan dari hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 5. Hasil Uji F_test

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3790,682	3	1263,561	153,955	0,000 ^b
Residual	443,198	54	8,207		
Total	4233,879	57			

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya_kerja, Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS

Hasil statistik uji F tabel 5, dalam mengukur variabel secara simultan menunjukkan bahwa, terbukti variabel motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dengan nilai Signifikansi = $0,000 < 0,05$ dan besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 89%. Hal ini membuktikan bahwa, dengan adanya variabel motivasi, budaya kerja dan rasa kepemimpinan dalam diri seorang pegawai mampu meningkatkan hasil produktivitas pegawai khususnya di Dinas Pemerintah Kabupaten

Nganjuk hingga mencapai 89%. Sedangkan, sebanyak 11% di dalam diri seorang pegawai dalam menghasilkan produktivitas yang tinggi terdapat faktor lain yang mendominasi tercapainya hasil kerja yang baik. Hasil juga sejalan dengan penelitian lain yang juga menyebutkan bahwa produktivitas kerja akan semakin tinggi jika pegawai memiliki semangat motivasi yang tinggi, kebiasaan budaya kerja solid dan jiwa kepemimpinan yang penuh dengan rasa tanggung jawab.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data statistik yang diperoleh dari pengamatan pegawai Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terbukti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Pemerintah Kabupaten Nganjuk.
2. Tidak terbukti budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Pemerintah Kabupaten Nganjuk.
3. Terbukti kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas pegawai Pemerintah Kabupaten Nganjuk.
4. Terbukti terdapat pengaruh Motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap produktivitas pegawai Pemerintah Kabupaten Nganjuk.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Fitria, Reza, Wihara DS. Pengaruh lingkungan kerja, keterampilan & insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik genteng sari bumi trenggalek. *Senmea* 2016:48–55.
- [2] Afandi P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafra Publishing; 2018.
- [3] Daulay R, Nugraha F, Kurnia E. Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Pros Semin Nas Kewirausahaan* 2019;1:365–72.
- [4] Subagyo, Purnomo H. *Manajemen UMKM*. 1st ed. Bandung: Media Sains Indonesia, Bandung; 2022.
- [5] Robbins SP dan TAJ. *Organizational Behavior*. Edisi 15. United States of America: Pearson; 2013.
- [6] Wijono S. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi (Cetakan 1)*. Prenadamedia Group (Divisi Kencana); 2018.
- [7] Wahyuni¹ T, Purnomo H, Subagyo. Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bahasakuinggris. *Manajemen* 2022;12:27–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4386>.
- [8] Indahsari N, Widi H. Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Minat Beli Pengunjung Pada Griya Busana Raffisya Surabaya. *J Ilmu Dan Ris Manaj* 2017;53:1689–99.
- [9] Nurdin N, Djuhartono T. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj Relig Educ Soc Laa Roiba J* 2021;3:137–48. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>.
- [10] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia : Alfabeta; 2017.
- [11] Yusuf M. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri; 2016.
- [12] Rahman S. Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM TIRTANADI Provinsi Sumatera Utara. *J Chem Inf Model* 2020;53:1689–99.
- [13] Setiahadi MA. PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN, BUDAYA KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLN (Persero) UIW NTB UP3 Kota Mataram). *J Unisma* 2020;15:1–23.
- [14] Aulia F. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda. *E-Journal Ilmu Pemerintah* 2017;5:593–604.