

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI SEBUAH PERUSAHAAN X

Dhevyanggi Sedy Naibaho¹, Sutarto Wijono²
Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana
Jl. Diponegoro 52-60, Kec. Sidorejo, Kota Salatiga – Jawa Tengah
Surel : sendydhvnygg@gmail.com¹, sutarto.wijono@uksw.edu²

Abstract: Each company has its policy in determining a work rule. The policy is based on an organizational culture that is implemented within the company. In this study, company X has an organizational structure that changes ownership, thus making the culture applied also changes. Employees within the scope of the company lack an understanding of the culture that is use and this greatly affects the production results of company X. The purpose of this study is to see the influence of organizational culture on the work motivation of employees of the production department at company X, using quantitative research methods. The results of hypothesis testing using the F test (ANOVA) obtained an F count of 49.760 ($49.760 > 4.038393$), and the Sig value obtained was 0.000 ($< \alpha = 0.05$). In addition, the results of the coefficient of determination test obtained an Adjusted R Square value of 0.494. Thus, the result of this study is the influence of organizational culture on the work motivation of 49.4%.

Keywords : *Organizational Culture, Work Motivation, Production Employee*

Abstrak : Setiap perusahaan memiliki kebijakan masing-masing dalam penentuan suatu aturan kerja. Kebijakan itu berlandaskan pada suatu budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan. Pada penelitian ini, perusahaan X memiliki struktur organisasi yang berubah-ubah kepemilikan, sehingga membuat budaya yang diterapkan juga berubah-ubah. Karyawan di dalam lingkup perusahaan menjadi kurang pemahaman terkait budaya yang diterapkan dan hal tersebut sangat berpengaruh kepada hasil produksi dari perusahaan X. Adapun tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan bagian produksi di perusahaan X, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun hasil uji hipotesis yang menggunakan uji F (ANOVA) didapatkan F hitung 49,760 ($49,760 > 4,038393$), dan nilai Sig yang didapat sebesar 0,000 ($< \alpha = 0,05$). Selain itu, hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,494. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 49,4%.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Karyawan Produksi

1. PENDAHULUAN

Perkembangan suatu wilayah sangat ditentukan dari majunya suatu organisasi yang ada di wilayah tertentu. Organisasi ini diantaranya ada organisasi bisnis dan

organisasi publik. Dalam organisasi publik lebih mengutamakan pelayanan untuk semua orang sesuai dengan bidang masing-masing organisasi tersebut. Sedangkan organisasi bisnis lebih berfokus pada penghasilan dari

nilai keuntungan yang didapat, supaya bisnis dari suatu organisasi tersebut tetap bisa berjalan serta bertahan sampai masa yang akan datang. Dalam organisasi bisnis terdapat permasalahan yang cukup signifikan di era pandemi seperti sekarang ini. Dapat terlihat dari hasil GlobalWeb Index, yang dimana adanya peningkatan pada jumlah penjualan dari toko *online* sebesar 87,1% dibandingkan dengan toko konvensional yang mengalami penurunan minat beli pada konsumen. Dengan demikian hal ini berdampak ke sumber daya manusia dalam organisasi bisnis, seperti banyaknya karyawan yang di PHK dan penurunan motivasi kerja karyawan karena aktivitas konsumen yang sudah dibatasi sehingga jumlah pengunjung mengalami penurunan.

Fenomena yang berbeda ditemui pada perusahaan X lebih berfokus dengan hasil produksi. Pada fenomena ini sangat terlihat perbedaannya, yang dimana motivasi karyawan khususnya bagian produksi di perusahaan X menjadi menurun karena sistem dan budaya di tempat kerja yang berubah-ubah, hilangnya bonus secara material, perbedaan gaji, serta adanya batasan antara karyawan bagian produksi dengan karyawan bagian *office*. Maka dari itu, penelitian di perusahaan X ini lebih berfokus pada bidang produksi serta karyawan divisi produksi. Adapun pokok permasalahan karyawan bidang produksi di perusahaan X adalah

terkait motivasi kerja. Motivasi menurut Maslow merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri individu, yang membuat individu tersebut melakukan sesuatu dan memaksimalkan dalam proses pemenuhan kebutuhan hidup individu (Wijono, 2018:27). Oleh karena itu, motivasi khususnya ketika bekerja penting untuk ditindaklanjuti, yang dimana hal ini didukung dalam penelitian menurut Varma (2017) menjelaskan bahwa ketika pekerja yang ada di dalam suatu ruang lingkup bisnis menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut, maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dalam bisnis tersebut. Dengan begitu, pentingnya untuk memerhatikan motivasi kerja pada karyawan untuk bisa mencapai tujuan bisnis dalam suatu organisasi. Penelitian lainnya terkait motivasi kerja pada karyawan menurut Azkiya & Riyanto (2020) bahwa motivasi kerja dapat diberikan dengan cara pemberian semangat kerja pada karyawan guna untuk meningkatkan produktivitas dari hasil yang dicapai sebelum pada waktu dan kondisi tertentu. Ketika motivasi kerja tinggi maka prestasi kerja juga tinggi, sedangkan jika karyawan memiliki motivasi kerja rendah maka prestasi kerjanya juga rendah.

Dalam motivasi kerja, adapun salah satu faktor yang memengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja menurut Domi & Matutina (1993) yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi menurut Robbins (2006) mengacu kepada

sistem bersama, dianut oleh setiap anggota yang ada di dalam lingkup organisasi serta menjadi pembeda dengan organisasi yang lainnya. Budaya juga dapat memengaruhi kriteria-kriteria ketika suatu organisasi hendak mempekerjakan karyawan-karyawannya. Suatu kesuksesan dalam organisasi bergantung pada kesesuaian dari nilai-nilai yang dipercayai oleh karyawan, baik itu ketika seleksi maupun pada preferensi. Adapun aspek-aspek dalam budaya organisasi menurut Robbins (2006) yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal-hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Penelitian ini berfokus pada perusahaan X, yang dimana perusahaan ini mengalami beberapa kali pergantian kepemilikan, sehingga membuat budaya yang diterapkan dalam perusahaan ini menjadi berbeda setiap ada pergantian kepemilikan. Pentingnya meneliti budaya organisasi di perusahaan X karena hal ini merupakan salah satu faktor penentu motivasi kerja pada karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan di perusahaan X bagian produksi, ada banyak penyebab yang membuat motivasi kerja karyawan menjadi menurun dan salah satunya adalah budaya organisasi.

Dalam penelitian menurut Sutoro (2020) dengan mengambil kutipan dari hasil penelitian menurut Anggraeni (2012), dimana diungkapkan bahwa untuk lebih meningkatkan

motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan harus sesuai dengan jadwal, serta pemberian penghargaan, pengembangan budaya organisasi, dan sanksi bagi pegawai berprestasi dan kurang berprestasi harus dilakukan. Maka dari itu, perlu dilakukan pengukuran sebesar apa budaya organisasi di perusahaan X dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan bagian produksi. Adapun pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja didukung dengan hasil penelitian sebelumnya menurut Sutoro (2020) yang mengatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja dari pegawai BPSDM Provinsi Jambi. Sejalan dengan hasil penelitian menurut Syaiful & Tobing (2018) yang mendapat hasil budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja pada pegawai administrasi Negara. Berbeda dengan hasil penelitian menurut Reza, Rofiaty & Djazuali (2018) budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan BRI karena disebabkan budaya organisasi tidak dapat meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya, bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja memiliki perbedaan hasil yaitu berpengaruh signifikan dan berpengaruh tidak signifikan. Jadi, budaya organisasi dalam

suatu tempat kerja akan sangat menentukan motivasi karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian ini juga, diharapkan dapat memberikan manfaat dari pihak terkait seperti perusahaan X untuk dapat memahami terkait pengaruh dari budaya organisasi yang berlaku terhadap motivasi kerja dari setiap karyawan khususnya bagian produksi.

2. **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan variabel *independent* yaitu budaya organisasi dan variabel *dependent* motivasi kerja. Dalam penelitian ini melibatkan populasi karyawan bagian produksi di suatu perusahaan X sebanyak 51 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, yang dimana teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Penelitian ini melakukan pengambilan data dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan bagian produksi di perusahaan X. Pengambilan data yang berupa kuesioner menggunakan dua alat ukur, yaitu Budaya Organisasi yang disusun berdasarkan aspek-aspek dari Robbins (2006) sebanyak 55 aitem. Aspek-aspek Budaya Organisasi menurut Robbins (2006) antara lain : 1) Inovasi dan Pengambilan Resiko (*Innovation and Risk Taking*); 2) Perhatian

terhadap hal-hal yang rinci (*Attention to Detail*); 3) Orientasi Hasil (*Outcome Orientation*); 4) Orientasi Individu (*People Orientation*); 5) Orientasi Tim (*Team Orientation*); 6) Agresivitas (*Aggressiveness*); 7) Stabilitas (*Stability*). Sedangkan, pada variabel Motivasi Kerja disusun berdasarkan lima tingkatan kebutuhan manusia dalam teori Motivasi Abraham Maslow (Wijono, 2018:33-36) sebanyak 20 aitem. Adapun lima tingkatan kebutuhan manusia dalam teori Motivasi Abraham Maslow (Wijono, 2018:28-31) sebagai berikut : 1) Kebutuhan Fisiologis; 2) Kebutuhan Keamanan; 3) Kebutuhan Sosial dan Kasih Sayang; 4) Kebutuhan Harga Diri; 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Dalam penelitian ini kedua variabel dilakukan uji validitas, yang dimana variabel Budaya Organisasi 55 aitem dinyatakan valid semua dan pada variabel

Motivasi Kerja 20 aitem dinyatakan valid semua. Dimana hal ini terlihat dari hasil perhitungan yang masing-masing aitem mendapat nilai lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,2759. Kemudian, penelitian ini juga melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan *alpha cronbach* yang berdasarkan kriteria Guilfred (1956). Nilai yang didapatkan dari uji reliabilitas skala motivasi kerja adalah 0,863 artinya termasuk dalam kriteria tinggi atau dapat dikatakan baik. Sedangkan pada skala budaya organisasi, hasil uji reliabilitas sebesar 0,960 artinya

Commented [ND1]: Jelaskan siapa sampel, jumlah populasi-sampel lebih detail lagi

termasuk dalam kriteria sangat tinggi atau dapat dikatakan sangat baik.

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pada uji normalitas menggunakan uji Kolmogorof-Smirnov (KS), yang dimana pada alat ukur budaya organisasi mendapat nilai Signifikansi sebesar 0,200 artinya ($p > 0,05$). Sedangkan pada alat ukur motivasi kerja mendapat nilai Signifikansi sebesar 0,200 yang artinya ($p > 0,05$). Dari hasil uji normalitas ini menunjukkan bahwa sebaran data yang berdistribusi normal. Pada uji multikolinearitas didapatkan melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujianya yaitu apabila nilai VIF < 10, maka tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel independent. Sedangkan pada hasil dari uji multikolinearitas yang telah dilakukan dengan satu variabel independent dan satu variabel dependent, nilai VIF yang diperoleh sebesar 1. Dapat disimpulkan bahwa nilai VIF < 10 dan dengan begitu tidak terdapat

multikolinearitas pada variabel independent.

Uji asumsi klasik lainnya yang digunakan adalah uji heteroskedastisitas dengan hasil Signifikansi (Sig) sebesar 0,0068 yang artinya bahwa nilai Sig lebih besar dari 0,05 atau dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, peneliti melakukan beberapa uji hipotesis untuk melihat adanya pengaruh atau tidak antara kedua variabel, diantaranya ada uji F (ANOVA) dan uji Koefisien Determinasi. Pada uji F (ANOVA) untuk menguji distribusi atau variansi means dalam variabel penjelasan secara simultan. Berikut ini hasil dari perhitungan uji F :

Tabel 1. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1058.925	1	1058.925	49.760	.000 ^b
	Residual	1042.761	49	21.281		
	Total	2101.686	50			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Pada tabel 1 menunjukkan hasil uji F hitung menunjukkan nilai sebesar 49,760 ($49,760 > 4,038393$). Dari hasil uji F, juga terdapat nilai Sig sebesar 0,000 ($\alpha = 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja.

Tabel 2. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.494	4.61312

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Hasil yang didapatkan dari nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,504 yang artinya ada pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Motivasi Kerja sebesar 50,4%.

Dengan demikian, hipotesis penelitian terkait pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada karyawan bagian produksi di sebuah perusahaan X dapat diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik dan tinggi juga motivasi kerja pada karyawan. Budaya organisasi yang baik akan mampu meningkatkan motivasi kerja pada setiap karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Adapun beberapa hal yang membuat adanya pengaruh signifikan antara budaya

Pada tabel 4 bertujuan untuk melihat berapa persen variabel X memengaruhi variabel Y. Berikut tabel hasil perhitungan dari uji Koefisien Determinasi :

organisasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di perusahaan X. Pertama, sebagian besar karyawan produksi menganggap budaya organisasi yang memuat beberapa nilai diantaranya inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap beberapa hal rinci, dan berorientasi pada hasil, dapat membuat mereka mencapai motivasi kerja yang lebih optimal dalam bekerja. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil temuan Pranitasari (2018) yang menyatakan bahwa semakin baik atau semakin tingkatan suatu budaya organisasi maka motivasi kerja juga akan semakin meningkat. Penelitian dari Wijayanti (2018) juga mengatakan mengatakan jika penerapan budaya organisasi baik, maka motivasi pada pegawai juga akan lebih baik untuk mencapai hasil yang ditargetkan.

Kedua, sebagian lain juga karyawan menyatakan bahwa budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan hal utama dan hal penting bagi setiap karyawan di dalamnya, sehingga membuat mereka semakin termotivasi dalam bekerja. Dengan begitu, budaya organisasi yang baik, jelas, dan terarah dalam suatu organisasi dapat membuat karyawan menunjukkan semangat, merasa nyaman, dan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil temuan penelitian dari Sutoro (2020) yang dimana menyatakan bahwa perlu adanya budaya organisasi yang mampu membuat rasa aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya. Selain itu diperlukan motivasi, baik itu dari pihak perusahaan, atasan atau pimpinan, dan juga karyawan di sekitar tempat bekerja yang diberikan untuk setiap karyawan yang bekerja di suatu organisasi. Penelitian lain menurut Putra (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi yang ada dapat meningkatkan motivasi pegawai Bank Riau Kepri untuk bekerja sesuai dengan standar operasional yang disepakati. Adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada pegawai Bank Riau Kepri. Melihat bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh yang besar untuk meningkatkan kinerja pada karyawan, maka hal ini perlu dilakukan dan

menjadi pendorong utama untuk terciptanya motivasi kerja yang lebih baik.

Adapun hasil wawancara dalam penelitian ini pada tanggal 10 Februari 2022 bahwa adanya pengaruh lain dalam mengukur tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu kurangnya pemberian penghargaan pada karyawan berupa reward bagi karyawan yang mampu bekerja dengan maksimal dan bagi karyawan yang telah bekerja cukup lama di suatu organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini, perlunya pemberian penghargaan dari pihak organisasi atau perusahaan terhadap karyawan yang bekerja di dalamnya sebagai suatu wujud terima kasih atau rasa bangga atas pekerjaan maksimal yang telah dilakukan untuk mengembangkan organisasi tersebut serta dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, yang dimana hal ini sesuai dengan pernyataan teori terkait lima tingkatan kebutuhan manusia dalam teori motivasi Abraham Maslow (Wijono, 2018:28) diantaranya ada kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial dan kasih sayang, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Dalam penelitian ini juga memiliki kelemahan yang dimana selama proses pengambilan data mengalami kendala seperti kurangnya waktu sehingga kesulitan ketika memberikan kuesioner kepada karyawan bagian produksi. Perusahaan X memiliki kebijakan pembagian shift ketika bekerja.

Dengan demikian, selama proses pengambilan data dan proses wawancara terhambat oleh waktu dan harus mengikuti shift yang ditetapkan oleh pihak perusahaan X.

Adapun manfaat yang didapat dalam penelitian ini untuk perusahaan yaitu mau melihat seberapa besar pengaruh dari budaya organisasi yang berubah-ubah di suatu perusahaan terhadap motivasi dalam bekerja pada karyawan. Ada banyak faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja pada karyawan, namun budaya dalam suatu organisasi khususnya dalam lingkup perusahaan sangat menentukan bagaimana suatu organisasi ataupun perusahaan akan berjalan. Dalam hal ini, tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan salah satu faktornya adalah budaya organisasi (Domi & Matutina, 1993).

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan di suatu perusahaan X. Adapun pengaruhnya positif yaitu semakin tinggi atau baik secara budaya organisasi dalam suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan produksi. Sebaliknya semakin rendah atau kurang baik secara budaya organisasi dalam suatu

perusahaan, maka akan semakin rendah motivasi kerja pada karyawan produksi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Pihak atasan ataupun pihak manajemen memberi kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan beberapa nilai yang terkandung dalam budaya organisasi, sehingga membuat karyawan dapat mencapai motivasi kerja yang diinginkan. Ada beberapa cara yang dapat digunakan, misalnya melalui diskusi dan sharing serta mewujudkan tindakan yang sejalan dengan nilai-nilai di dalam budaya organisasi.

Pihak Karyawan. Setiap karyawan diharapkan dapat menjalankan budaya organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang ada, agar dapat dijadikan sebagai pedoman dalam bekerja untuk meningkatkan motivasi kerja. Misalnya melalui diskusi dan sharing serta mewujudkan tindakan yang sejalan dengan nilai-nilai di dalam budaya organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya yang mau melakukan penelitian yang sama, disarankan untuk dapat melihat dari sisi pemberian penghargaan yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan. Jika diperlukan populasi dan sampelnya lebih besar termasuk data demografi seperti jenis kelamin atau pengalaman kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Azkiya., & Riyanto. (2020). The Importance of Work Motivation for Improving Employee Performance. *International Journal of Research & Review (IJRR)*, 7 (3), 1-11. Diakses dari https://www.academia.edu/42795529/The_Importance_of_Work_Motivation_for_Improving_Employee_Performance
- Domi C. Matutina. (1993). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Maslow, A. B (1970). *Motivation and Personality*. 2nd, ed. New York: Harper & Row Publishers.
- Pranitasari, Trianah., & Taufik. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 6 (2), 18-29. Diakses dari <http://repository.stei.ac.id/338/1/PEN-GARUH%20BUDAYA%20ORGANISASI%20DAN%20LINGKUNGAN%20KERJA.pdf>
- Putra, E., Indarti, S., & Ganarsih, L. (2021). The Influence of Leadership and Organizational Culture On Work Motivation and Employee Performance PT. Bank Riau Kepri, Pekanbaru Branch. *Journal of Management and Business*, 10 (1), 17-26. Diakses dari <https://journal.stieindragiri.ac.id/index.php/jmbi/article/view/253/222>
- Reza, Rofiaty., & Djazuali. (2018). The Influence of Situational Leadership, Organizational Culture and Training on Employee Performance and Work Motivation of Millennial Generation at the Inspection Office of BRI Malang. *Indonesian Journal of Social and Humaniora (IJSH)*, 21 (2), 89-95. Diakses dari <https://wacana.ub.ac.id/index.php/wacana/article/view/556/400>
- Robbins., & Stephen P. (2006) *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20 (1). 1-9. Diakses dari <https://core.ac.uk/download/pdf/288290466.pdf>
- Syaiful., & Susanti. (2018). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture On Work Motivation and Employee Performance at The State Property Service Office and Auction in East Java Province. *International Journal of Business and Commerce (IJBC)*, 5 (6), 37-48. Diakses dari https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/84948/F.%20EB-Jurnal_Diana%20Sulianti%20KT_The%20Influence%20of%20Transformational.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Varma. (2017). Importance of Employee Motivation & Job Satisfaction for Organizational Performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 6 (2), 10-20. Diakses dari https://papers.ssrn.com/sol3/paper.cfm?abstract_id=3073813#
- Welianto. (2019). KOMPAS.com. *Pengertian Industri 4.0 dan*

Penerapannya di Indonesia. Diakses pada tanggal 14 Juni 2021, dari <https://www.kompas.com/skola/read/2019/12/16/160000169/pengertian-industri-4.0-dan-penerapannya-di-indonesia?page=all>

Wijayanti. (2018). The Influence of Organizational Culture on Performance through Employee Work Motivation. *Humanistic Network for Science and Technology*, 2 (5), 554-557. Diakses dari <http://heanoti.com/index.php/hn/article/view/hn20509/188>

Wijono, S. (2018). *Psikologi industri & organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.