

PENGARUH KUALITAS *LEADER MEMBER EXCHANGE*, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KANTOR KECAMATAN BENDO

Linda Rosita Dewi¹⁾, Metik Asmike²⁾

¹Universitas PGRI Madiun

Lindarositadewi210@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

smikemetik@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of the quality of leader member exchange, organizational commitment and organizational culture on employee work productivity at the Bendo District Office. The problem that is often faced by agencies related to human resources is that many employees are lacking in terms of employee productivity. This is not matched by the number of employees who enter. Where the percentage of employees who leave is more than the employees who enter. The type of research used in this study is a quantitative approach. In research using multiple linear regression techniques. Sampling using Non Probability Sampling technique. The sample used was 210 respondents. Based on the results of statistical tests, it shows that partially leader member exchange has a positive and significant effect on employee productivity, partially organizational commitment has a positive and significant effect on employee productivity and partially organizational culture has a positive and significant effect on employee productivity at the Bendo District Office.

Keywords: *Leader Member Exchange, Organizational Commitment, Organizational Culture and Employee Productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas leader member exchange, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kecamatan Bendo. Permasalahan yang sering dihadapi oleh instansi terkait dengan sumber daya manusia adalah banyak karyawan yang kurang dalam hal produktivitas karyawannya. Hal ini tidak diimbangi dengan banyaknya jumlah karyawan yang masuk. Dimana presentase karyawan yang keluar lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang masuk. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian menggunakan teknis regresi linear berganda. Pengambilan sampel menggunakan teknik Non Probability Sampling. Sampel yang digunakan sebanyak 210 responden. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa secara parsial leader member exchange berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Kantor Kecamatan Bendo.

Kata Kunci: Leader Member Exchange, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Merencanakan, mengorganisasikan, menjalankan, mengontrol seseorang maupun kelompok manusia dengan tujuan disertai efektifitas dan efisiensi baik menjalankan perusahaan dengan penuh tanggungjawab merupakan sumber daya manusia (Sirna, 2016). Hal ini menjadi pokok utama dalam peran menggapai cita-cita. Dengan begitu fungsi dari mereka sebagai penjalan yang menjalankan berhasil tidaknya, yang mana mereka menguasai dan bertugas secara aktif pada sebuah organisasinya sebab merekalah yang merancang, pemain serta penentu terciptanya hal diinginkan (Fazira & Mirani, 2019).

Organisasi pada dasarnya adalah tempat berkumpulnya sekelompok individu yang saling berinteraksi satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan(Tanjung et al., 2022). Individu-individu yang menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi atau lembaga selanjutnya disebut sebagai karyawan. Karyawan yang memiliki Kualitas Leader Member Exchange, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi tinggi tentu berbeda dengan karyawan yang memiliki kualitas leader member exchange, komitmen organisasi dan budaya organisasi rendah (Sukmawati & Mahfudiyanto, 2022). Karyawan yang memiliki kualitas leader member exchange, komitmen organisasi dan budaya organisasi tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absensi, rendahnya tingkat keluar masuknya karyawan, dan lingkungan ditempat kerja yang tidak mendukung pula (Ariani et al., 2020). Jadi kualitas leader member exchange, komitmen organisasi dan budaya organisasi sangat penting bagi suatu perusahaan agar dapat menjalankan kegiatan operasionalnya dengan efektif dan efisien (Widodo et al., 2021).

Kondisi yang terjadi pada karyawan di Kantor Kecamatan Bendo. Di Kantor Kecamatan Bendo banyak produktivitas karyawan yang mengalami penurunan. Dimana kepala Kecamatan Bendo sangat kurang memperhatikan para karyawan di Kecamatan Bendo. Selain itu, kepala Kecamatan Bendo jarang berkomunikasi dengan karyawan di Kecamatan Bendo. Sehingga terjadi kesenjangan antar karyawan dan atasan di Kecamatan Bendo. Membuat karyawan kurang bisa menerapkan komitmen organisasi mereka di Kantor Kecamatan Bendo. Permasalahan lainnya budaya organisasi. Budaya organisasi di kantor Kecamatan Bendo tentunya dipengaruhi oleh setiap individu yang berada di dalamnya.

Banyak permasalahan yang terjadi pada karyawan di Kantor Kecamatan Bendo hingga membuat menurunnya produktivitas karyawan di Kantor Kecamatan Bendo. Permasalahan yang dimaksud banyak karyawan yang kurang memahami pentingnya jalinan komitmen organisasi dan budaya organisasi antar karyawan. Dimana banyak karyawan di Kantor Kecamatan Bendo yang tidak menjalankan komitmen organisasi dan budaya organisasi disana. Sehingga banyak pekerjaan yang berhubungan dengan masyarakat menjadi terganggu. Salah satunya banyak karyawan yang mengabaikan kualitas pelayanan yang seharusnya diberikan ke masyarakat sekitar dengan baik. Hal ini dapat dipengaruhi berdasarkan pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan.

Tabel 1.1 Data Pendidikan Terakhir Karyawan di Kantor Kecamatan Bendo Tahun 2018-2022

Pendidikan Terakhir	2018	2019	2020	2021	2022
SMP	27	45	32	37	33
SMA/SMK	62	90	86	67	75
S-1	99	95	83	95	102

Sumber: Data Karyawan di Kantor Kecamatan Bendo

Dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan di Kantor Kecamatan Bendo paling banyak yaitu lulusan Sarjana. Hal ini dikarenakan bahwa pada karyawan di Kantor Kecamatan Bendo membutuhkan keahlian khusus atau kompetensi khusus untuk bekerja di Kantor Kecamatan Bendo. Selain itu masa kerja para karyawan juga berpengaruh kepada produktivitas karyawan yang ada di Kantor Kecamatan Bendo.

Tabel 1.2 Data Masa Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Bendo Tahun 2018-2022

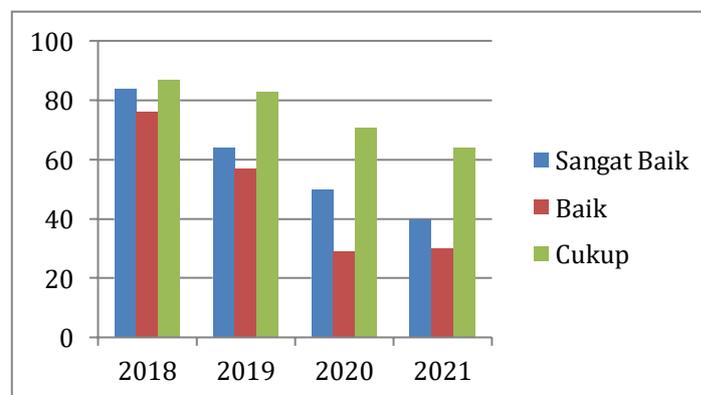
Masa Kerja	2018	2019	2020	2021	2022
< 5 Tahun	37	45	32	37	30
5-10 Tahun	72	90	86	67	74

10-15 Tahun	79	95	83	95	94
> 15 Tahun	11	18	20	22	12

Sumber: Data Karyawan di Kantor Kecamatan Bendo

Dari data diatas menjelaskan bahwakaryawan Kantor Kecamatan Bendo yang mempunyai masa kerja yang lebih lama mampu menerapkan *leader member exchange*, komitmen organisasi dan budaya organisasi dikarenakan mereka lebih mempunyai pengalaman dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja.

Camat Kantor Kecamatan Bendo mengungkapkan bahwa saat ini banyak karyawan di Kantor Kecamatan Bendo yang kurang memperhatikan kualitas *leader member exchange*, komitmen organisasi dan budaya organisasi mereka dalam bekerja. Sehingga terdapat penurunan produktivitas karyawan yang ada di Kantor Kecamatan Bendo. Berikut adalah tabel indikator produktivitas karyawan yang ada di Kantor Kecamatan Bendo tahun 2021.



Sumber: Data Karyawan di Kantor Kecamatan Bendo

Berdasarkan data diatas perusahaan semakin tidak stabil dengan produktivitas karyawan yang menunjukkan dari tahun ke tahun 2018 dan 2019 tenaga kerja yang mengalami penurunan produktivitas mereka kisaran 60%-70%, pada tahun 2019 mengalami peningkatan 10% dan tahun 2020-2021 mengalami semakin meningkat. Leader Member Exchange (LMX) juga dapat meningkatkan produktivitas kerja terciptanya hubungan yang baik antar atasan dan bawahannya hingga akhirnya seorang karyawan akan berkorban demi organisasinya. Hal tersebut membuat hubungan positif bagi mreka terbukti oleh *leader member*

exchange. Terciptanya rasa hormat, terpercaya, loyalitas, dan bertanggungjawab merupakan output yang diberikan jika terjadinya *leader member exchange*.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Teori Keagenan (Agency Theory)

Teori Keagenan (Agency Theory) yakni dasar menerangkan ikatan baik atasan maupun bawahannya (Puspitasari & Putra, 2018). Dibandingkan dengan karyawan, manajer lebih memahami informasi internal perusahaan dan prospek perusahaan dalam menggapai sasaran mereka memakai teori keagenan dengan identifikasi mereka yang terlibat (Chandra & Trinawati, 2019). Supaya mengefisiensikan utang perusahaan dan performnya maka di perlukannya pengorbanan berupa kompensasi yang mana pernyataan dari teori keagenan. Adanya ketidakseimbangan informasi ini menciptakan kondisi asimetri informasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Aset yang diperlukan untuk memproleh sasaran yakni sumber daya manusia. Financial, human, technology, keahlian semua itu kategori dari sumber daya itu (Uyun, 2021). Sebagian unsur berkaitan dengan saham serta modal yang dipakai dalam memperbesar perusahaan dan mengopreasionalkannya merupakan sumber daya financial (Tsani, 2021).

Produktivitas Kerja Karyawan

Tolak ukur akan kuantitas dan kualitas individu atas tugas yang dijalannya merupakan produktifitas kerja (Walid et al., 2018). Hal ini dimaknai sebagaimana tingkatan efisiensinya atas pengadaan barang dan jasa. Memanfaatkan dengan baik sumber daya yang ada pengutrakan akan produktifitas. Hasil dan masukan yang di terima atas keahlian memanfaatkan alat yang ada merupakan produktifitas karyawan (Armika & Kusmindari, 2020). Indikator Produktivitas kerja menurut Wahyuningsih (2019) adalah sebagai berikut, kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Kualitas Leader Member Exchange

Pengertian *leader member exchange* yakni menaikkan kinerja dengan cara meningkatkan interaksi supervisi dengan bawahannya (Widodo et al., 2021). Namun pada kenyataannya jauh berbeda yang aman terdapat kerenggangan dalam hubungan tersebut. Sependapat dengan Avida et al., (2020) memaparkan *Leader*

Member Exchange diadapati perbedaan atasan dan bawahan. Dengan begitu terbentuk grup grup yakni in grup dan out grup. Indikator *Leader Member Exchange* menurut Jemmy (2022) adalah sebagai berikut, afeksi, loyalitas, kontribusi dan respsek.

Komitmen Organisasi

Derajat yang dilihat atas keterlibatan individu selama dalam organisasi dan mampu mengidentifikasi akan perusahaannya merupakan sebuah komitmen organisasi (Ariani et al., 2020). sejalan dengan Iswandi *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan pandangan individu terhadap pekerjaan dalam organisasi dengan menggunakan tingkatan korelasi. Menurut Wokas *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut, komitmen efektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan.

Budaya Organisasi

Acuan umum yang dipakai dalam beraktifitas dalam perusahaan berkaitan dengan norma merupakan budaya organisasi (Mulyani et al., 2021). Sedangkan Sarumaha (2022) mengukapkan budaya organisasi yakni aturan akan norma yang berlaku dengan atas dasar kesepakatan bersama dan guna pemecahan problematika. Menurut Nasrullah (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik/indikator utama, yaitu, *Inovation And Risk Taking, Attention To Detail, Outcome Oriemtation, People Orient, Team Orientation, Aggressivenss, dan Stability.*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawandi Kantor Kecamatan Bendo. Kantor Kecamatan Bendoterletak di Jl. Raya Bendo No.2/5, Kel. Bendo, Kec. Bendo, Kabupaten Magetan, Jawa Timur 63384. Kantor Kecamatan Bendo merupakan kantor yang mengurus surat tentang kependudukan khususnya untuk masyarakat Kecamatan Bendo. Penelitian ini dijalani selama 4 bulan lamanya. Metode penelitian yang dipakai kuantitatif. Sampal yang digunakan pada penelltian ini sebanyak 210 orang dari jumlah keseluruhan karyawandi Kantor Kecamatan Bendo. *Non Probability Sampling* dipakai untuk penelitian ini yakni teknik pengambiln sampel tidak dipilih secara acak. . Sampel jenuh menggunakan populasi relatif kecil meski keduanya sama memakai populasi untuk dijadiann sarnpel. Memakai variabel bebas meliputi kualitas *leader member exchange*(X_1), komitmen organisasi(X_2) dan budaya organisasi(X_3). Variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Kuisioner digunakan dalam pengumpulan data

pada penelitian. Dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan peneliti menggunakan kuesioner. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijelaskan menjadi indikator variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjenis data primer. Data tersebut didapatkan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 210 responden yaitu pegawai Kecamatan Bendoterletak di Jl. Raya Bendo No.2/5, Kel. Bendo, Kec. Bendo, Kabupaten Magetan, Jawa Timur 63384. Adapun deskripsi data yang ada dipenelitian ini adalah usia, pendidikan, lama kerja dan jenis kelamin.

Uji Normalitas

Pada penelitian ini memakai uji statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, normal tidanya kalau probabilitas $\alpha > 0,05$ (Ghozali, 2018).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,09084249
Most Extreme Differences	Absolute	,189
	Positive	,067
	Negative	-,156
Test Statistic		,156
Asymp. Sig. (2-tailed)		,291 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil output memakai uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* bahwa value *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,291 berada di atas $\alpha = 0,05$. Menjelaskan ternyata distribusi tersebut diartikan normal.

Uji t

Pengaruh variabel terikat (Y) atas satu koefisiensi regresi terhadap koefisien dalam uji statistik merupakan uji parsial (Ghozali, 2018).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,821	,736		1,273	,006
<i>Leader Member Exchange</i>	,821	,194	1,005	4,892	,000
Komitmen Organisasi	,747	,193	1,462	2,921	,000
Budaya Organisasi	,879	,195	1,532	4,923	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Kriteria uji t yakni H_0 diterima jika: $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika: $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Nilai kritis dengan level of signifikan $t = 5\%$. Untuk mendapat t_{tabel} memakai uji 2 sisi (dengan level of significant $(\alpha) = 0,05$ (5%) dan degrees of freedom = $n - k - 1 = 210 - 4 - 1 = 205$, dengan value t_{tabel} adalah sejumlah 1,9716 atau 1,971). Hasil Tabel 4.19, didapat value t_{hitung} sejumlah 4,892 tinggi lebih dari t_{tabel} 1,971 dan nilai Sig. (0,000) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hipotesis diterima. maknanya, Leader Member Exchange berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Kecamatan Bendo. Pengaruh Secara Parsial Antara Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan. Diterima value t_{hitung} sebesar 2,921 lebih tinggi t_{tabel} 1,971 dan nilai Sig. (0,000) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dinyatakan diterima. Diartikan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Kecamatan Bendo. Pengaruh Secara Parsial Antara Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan. Didapat value t_{hitung} sebesar 4,923 lebih tinggi dari t_{tabel} 1,971 dan nilai Sig. (0,000) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hipotesisnya diterima. disimpulkan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Kecamatan Bendo.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dipakai menguji suatu keahlian model dengan memperjelaskan variance variabel dependen. Berikut hasil atas olah aplikasi SPSS.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,932	,932	1,11357

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, *Leader Member Exchange*

Ghozali (2018) SPSS 25 dipakai dalam uji *Model Summary* pada kolom R^2 dan didapat kadar determinasi sebesar 0,932 atau 93,2%. Dengan ini menjelaskan pengaruh variabel *Leader Member Exchange* (X_1), variabel komitmen organisasi (X_2) dan variabel budaya organisasi (X_3) mampu menjelaskan sebesar 93,2% terhadap produktivitas karyawan (Y), dan sisanya sebesar 6,8% merupakan hal yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh kualitas *leader member exchange*, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kecamatan Bendo maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pengaruh positif dan signifikan antara *leader member exchange* terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kecamatan Bendo. Pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kecamatan Bendo. Pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kecamatan Bendo.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kualitas Leader Member Exchange, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Bendo” maka peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut: Bagi Perusahaan. Sangat penting untuk tetap meningkatkan kualitas *leader member exchange*, komitmen organisasi dan budaya organisasi karena hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Bagi karyawan Kantor Kecamatan Bendo diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau sebagai bahan pertimbangan untuk

meningkatkan produktivitas karyawan. Bagi Karyawan Peningkatan produktivitas yang baik dapat ditingkatkan melalui kualitas leader member exchange, komitmen organisasi dan budaya organisasi yang baik karena itu merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan instansi. Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan kesadaran untuk meningkatkan kualitas leader member exchange, komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan menjadikan karyawan sepenuhnya memahaminya dalam diri masing-masing dan dapat menerapkannya di lingkungan sekitarnya baik dalam lingkungan pekerjaan dan instansi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan yang memiliki tema yang sesuai dengan kualitas leader member exchange, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, S. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Cipta Selera Semesta. *Strategic: Journal Of Management Sciences*, 2(1), 18.
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Anggri, Munthe, R. N., & Panjaitan, P. D. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar*. 4(1), 33–42.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279.
- Armika, R., & Kusmindari, D. (2020). *Time And Motion Study Menggunakan Metode Maynard Operational Sequence Technique Di Usaha Kecil Menengah Ikkal Elektronik*. 1–9.
- Auliaduna, W. H., & Hasanah, K. (2022). *Pengaruh Leader Member Exchange, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Lawu Tirta Magetan*. September.

- Avida, U. F., Suci, P. R., & Mulyono. (2020). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Innovative Work Behavior. *Conference On Economic And Business Innovation*, 19(11), 3–16.
- Dewi, R. (2019). *Pengaruh Leader Member Exchange Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemoderasi Budaya Organisasi*. 1–23.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76.
- Gabriella, Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 2531–2540.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Univertas Diponegoro.
- Hasyim, S. L. (2018). Manajemen Sumber Daya Insani. *Lentera: Jurnal Pendidikan*, 17(2), 139–149.
- Iqbal, M., Asmeri, R., & Sunreni. (2022). *Pengaruh Semangat Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Civitas Akademika Poltekes Siteba Padang*. 4(1), 105–124.
- Iswandi, T., Jaelani, A. K., & Priyono, A. (2018). Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Empiris Pada Bagian Umum Di Balai Kota Malang Periode 2018). *E – Jurnal Riset Manajemenprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma Website*, 78–91.
- Jemmy. (2022). *Pengaruh Culture Values Dan Leader Member Exchange Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Rsia Di Kota Makassar*.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.

- Lubis, D. A., Nasution, A. A., & Pitono. (2022). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Perceived Organizational Support Pada Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 3(01), 114–125.
- Mokodompit, S., Pangemanan, S., & Pinatik, S. (2022). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Pada Kinerja Manajerial Pada Pt. Askes (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Lppm Bidang Ekososbudkum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 5(2), 799–806.
- Mulyani, S., Effendy, A. A., Mas'adi, M., Pratama, G. D., & Teriyan, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Berdikari Pondasi Utama Di Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 75.
- Munawaroh, S. (2021). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen)* Siti Munawaroh.
- Nasrullah, M. F. (2022). Budaya Organisasi, Spiritualitas Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Pengaruhnya Terhadap Keterlekatan Karyawan: Literature Review. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9258–9266.
- Oktora, J., Warasto, H. N., Abidin, A. Z., Tanjung, A. W., & Gandung, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif*, 2(1), 15.
- Rahmadani, S. I., & Yusuf, M. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup (Dlh) Kota Bima. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Sagala, A. I., Napitupulu, H. N. M., & Laia, T. (2022). *Hubungan Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Pandu Pada Pt Pelabuhan Indonesia I (Persero)*. 2, 54–63.
- Sari, N. M. O., Santoso, T. P. B., & Sirna, I. K. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel*. 17(1), 1–4.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.

- Subagja, R., & Mulyawan, S. (2021). Sumber Daya Manusia Dalam Literatur Islamiyah (Mengajar Ilmu Hadits Dan Astronomi Bersama Anak-Anak Di Masa Pandemi). *Proceedings Uin Sunan ...*, November.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Cv. Alfabeta.
- Sukmawati, L., & Mahfudiyanto. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember. *Bima : Journal Of Business And Innovation Management*, 4(2), 331–342.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), 66–82.
- Syaputra, A., Handoko, B., & Pentana, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja , Leader Member Exchange Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Rumah Sakit Mitra Medika Medan. *Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 249–257.
- Takalamingan, F. S., Harnovinsah, & Lenggogeni. (2022). *Pengaruh Tunjangan Kinerja, Budaya Organisasi, Tekanan, Kesempatan Dan Rasionalisasi Terhadap Kecurangan (Fraud)*. 9(2), 161–188.
- Tanjung, A. S., Purba, A. M., & Muhammad, M. (2022). Pemahaman Terhadap Teori-Teori Organisasi. *Al-Irsyad*, 105(2), 79.
- Tsani, M. M. (2021). *Manajemen Sdm*.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
- Uyun, N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 391.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Edisi 60, April*, 91–96.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.
- Walid, Sugiman, Sunarmi, & Wijayanti, D. T. (2018). Analisis Produktivitas

Kinerja Dosen Dan Tenaga Kependidikan Dalam Mewujudkan Tahun Reputasi Universitas Negeri Semarang (Unnes) Menggunakan Jaringan Saraf Tiruan. *Prosiding Seminar Nasional Matematika, 1*, 919–927.

Widodo, U., Indriyatni, L., & Wahyuningsih, S. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Dan Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rsud Dr. M. Ashari Pemasang). *Fokus Ekonomi, 15*, 163–187.

Wokas, B., Saerang, D., & Mawikere, L. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal Lppm Bidang Ekosobudkum, 5*(2), 921–932.