
Pengaruh Budaya Kerja Dan Perilaku Produktif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan

Nyoman Adi Palguna⁽¹⁾

I Gede Putu Kawiana⁽²⁾

Ida I Dewa Ayu Yayati Wilyadewi⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : adypalguna73@gmail.com

Diterima: 20 April 2021	Direvisi: 29 April 2021	Disetujui: 01 Mei 2021
-------------------------	-------------------------	------------------------

ABSTRACT

The importance of the company in maintaining the performance of its employees can help the company increase its productivity. The purpose of this study was to determine the influence of work culture and productive behavior on employee performance at PT. Regional Development Bank (BPD) Bali Branch of Tabanan partially and simultaneously. The population in this study were all employees with the number of samples used in this study as many as 56 respondents, using the saturated sample method. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis found that work culture and productive behavior on employee performance at PT. Regional Development Bank (BPD) Bali Branch of Tabanan partially and simultaneously. The suggestion in this research is that the management at PT. The Regional Development Bank (BPD) Bali, Tabanan Branch, to apply proper management strategies to employees related to work culture, productive behavior, and employee performance.

Keywords: Work Culture; Productive Behavior; Performance

ABSTRAK

Pentingnya perusahaan dalam menjaga kinerja karyawannya dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengaruh budaya kerja dan perilaku produktif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan secara parsial dan simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 56 responden, dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa budaya kerja dan perilaku produktif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan secara parsial dan simultan. Saran dalam penelitian ini adalah agar pihak manajemen pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan agar menerapkan strategi manajemen yang tepat kepada karyawan terkait dengan budaya kerja, perilaku produktif, dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Kerja; Perilaku Produktif; Kinerja

Pendahuluan

Keberhasilan perusahaan didukung oleh sistem manajemen yang efektif dan efisien. Artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya

yang murah (Suwondo dan Sutanto, 2015). Peranan efektifitas manajemen biasanya diakui sebagai faktor paling penting dalam keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan (Saputra, 2018). Menjaga karyawan agar tetap memiliki kinerja yang optimal merupakan strategi terbaik dalam menjaga kesinambungan usaha. Harahap dan Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian yang didapatkan karyawan sleama menjaalkan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Setiap perusahaan selalu mengharapkan agar karyawan memiliki kemampuan, kemauan dan semangat tinggi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan (Arianto, 2013). Budaya kerja dan perilaku produktif karyawan menjadi faktor-faktor pendukung dalam upaya peningkatan kinerja. Menanamkan budaya kerja yang positif dapat menjadi pondasi kokoh dalam menjaga kinerja karyawan. Selain itu, pentingnya pengukuran perilaku produktif karyawan perusahaan dapat menjadi tolak ukur optimalisasi kinerja yang ada di dalam perusahaan.

Rizqina *et al.*, (2017) mendefinisikan budaya kerja sebagai suatu kesepakatan yang telah disetujui bersama sebagai dasar bertindak didalam suatu perusahaan untuk mengatasi masalah yang terjadi baik internal maupun eksternal yang diwariskan secar turun temurun kepada karywan baru. Budaya kerja yang tepat dapat dijakdikan sebagai salah satu strategi dalam meminimalisir hambatan yang ada di dalam perusahaan. Menciptakan energi positif kepada karyawan serta melenyapkan rasa jenuh setelah bekerja keras seharian penuh menunjukkan pentingnya budaya kerja yang positif (Hasing dan Sulkarnain, 2019). Produktivitas karyawan juga dapat lebih optimal jika penerapan budaya kerja di dalam perusahaan menemukan sasaran yang tepat. Pentingnya menjaga budaya kerja yang positif dapat menjadi sarana dalam rangka peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja (Fadhil dan Ashoer, 2020).

Prilaku produktif adalah seseorang yang memberikan kontribusi kepada lingkungannya, dia imajinatif, dan inovatif, bertanggung jawab dan responsif dalam berhubungan dengan orang lain (Saptono *et al.*, 2020). Karyawan menjadi sumber daya yang penting bagi suatu perusahaan. Karyawan berperan dalam menjalankan seluruh kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Guna menjaga dan meningkatkan produktivitas perusahaan, karyawan diwajibkan untuk memiliki perilaku produktif yang dapat membantunya dalam meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, baik jangka panjang maupun jangka pendek (Noor & Achmadi, 2016). Perilaku produktif yang dimiliki karyawan berperan penting dalam menjalankan setiap kegiatan secara efektif dan efisien (Wiandari dan Darma, 2017).

Bank BPD Bali sebagai lembaga keuangan yang berperan sebagai pelayan masyarakat dibidang keuangan tentunya sangat perlu untuk memperhatikan kinerja yang ditunjukkan

karyawannya. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa karyawan hanya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi keseharainnya, ketika diberikan tugas lain akan mengalami keterlambatan. Selain itu, sosialisasi yang terjadi juga belum efektif dimana karyawan hanya bersosialisasi saat ada urusan pekerjaan tanpa ada upaya untuk membangun hubungan yang lebih produktif. Tingkat absensi karyawan secara keseluruhan selama tahun 2019 adalah sebesar 37,58%. Rata-rata tingkat absensi karyawan adalah sebesar 3,13%, yang dimana angka ketidakhadiran ini melebihi target absensi yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu 3%. Terkait kinerja karyawan, pekerjaan yang diselesaikan masih belum memenuhi target perusahaan sehingga memerlukan lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ketepatan waktu mengerjakan tugas juga masih lambat sehingga pekerjaan yang ada harus terlambat dan memakan lebih banyak waktu. Efektifitas karyawan juga masih kurang dimana karyawan hanya ingin mengerjakan pekerjaannya sendiri tanpa menghiraukan kerjasama tim.

Kinerja yang menurun dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penting bagi setiap perusahaan untuk melakukan pengukuran kinerja untuk mencegah karyawan untuk tidak bekerja dengan serius (Azizah dan Gunadi, 2020). Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas dan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goal and objectives*) (Rahayu, 2017). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan perilaku produktif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan.

Rizqina *et al.*, (2017) menemukan bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Kurniawan *et al.*, (2019) juga menemukan bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Hipotesis yang pertama yang diajukan berdasarkan hasil penelitian tersebut yaitu:

H₁ : Diduga budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Tabanan.

Saputra (2018) menemukan bahwa perilaku produktif mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Suartina *et al.*, (2019) juga menemukan bahwa perilaku produktif mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Hipotesis yang kedua yang diajukan berdasarkan hasil penelitian tersebut yaitu:

H₂ : Diduga perilaku produktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Tabanan.

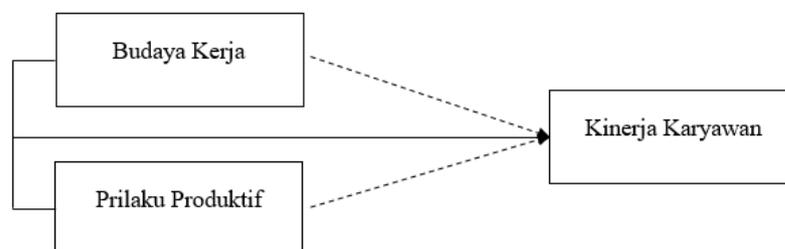
Hasing dan Sulkarnain (2019) menemukan bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja

secara positif dan signifikan. Suartina *et al.*, (2019) juga menemukan bahwa perilaku produktif mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Hipotesis yang ketiga yang diajukan berdasarkan hasil penelitian tersebut yaitu:

H₃ : Diduga budaya kerja dan perilaku produktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Tabanan.

Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif asosiatif yang dilakukan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan perilaku produktif terhadap kinerja karyawan Bank BPD Bali Cabang Tabanan karena terjadi dipilih sebagai lokasi penelitian karena tingkat absensi karyawan yang tinggi. Seluruh karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 orang sehingga seluruhnya digunakan sebagai sampel. Metode sensus digunakan untuk menentukan sampel karena seluruh populasi dijadikan sampel sebagai sumber mendapatkan data. Untuk mendapatkan data primer, peneliti melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner pada seluruh sampel yang telah dipilih. Karyawan sebagai responden diberikan lima pilihan jawaban yang berbeda dari skala likert untuk mengetahui persepsinya terhadap masing-masing item pernyataan untuk tiap variabel penelitian. Data yang telah dikumpulkan, lalu dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji setiap hipotesis yang diajukan.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Hasing dan Sulkarnain (2019)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) > 0,30 dan *chronbach's alpha* > 0,60 yang berarti bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel.

Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
1	Budaya Kerja (X1)	No. 1 - 5	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
2	Perilaku Produktif (X2)	No. 1 - 4				
3	Kinerja Karyawan (Y)	No. 1 - 5				

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 2 menunjukkan bahwa, menurut jenis kelamin, karyawan didominasi perempuan

sebanyak 25 orang (44,64%) sedangkan laki-laki sebanyak 31 orang (55,36%). Karyawan berada pada usia produktif dimana responden tertinggi memiliki rentang usia 21 - 30 Tahun sebanyak 27 orang (48,21%). karyawan terbanyak merupakan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 29 orang (51,79%). Karyawan tertinggi telah bekerja selama 1 – 5 Tahun sebanyak 38 orang (67,86%).

Tabel 2 Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	31	55,36
		Perempuan	25	44,64
		Total	56	100
2	Usia	21-30 Tahun	27	48,21
		31-40 Tahun	14	25,00
		41-50 Tahun	10	17,86
		≥ 50 Tahun	5	8,93
		Total	56	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	23	41,07
		Sarjana (S1)	29	51,79
		S2 / S3	4	7,14
		Total	56	100
4	Masa Kerja	≤ 1 Tahun	8	14,29
		1 – 5 Tahun	38	67,86
		6 – 10 Tahun	7	12,50
		> 10 Tahun	3	5,36
		Total	56	100

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 3 menyatakan jawaban responden budaya kerja dengan nilai rata-rata total 3,62 yang berarti pimpinan telah menerapkan budaya kerja dengan baik.

Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel Budaya Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		5	4	3	2	1			
1	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan SOP yang diterapkan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan	5	31	18	2	0	207	3,70	Baik
2	Saya menjalankan tugas dengan penuh tanggungjawab sesuai bidang pekerjaan pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan	1	38	15	2	0	206	3,68	Baik
3	PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan menyediakan berbagai fasilitas pendukung dalam mengoptimalkan pekerjaan	1	36	18	1	0	205	3,66	Baik
4	PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk mengajukan usulan yang bersifat membangun	3	28	21	4	0	198	3,54	Baik
5	Saya menjalankan komunikasi dengan baik kepada setiap pihak pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan	2	28	23	3	0	197	3,52	Baik
Rata - Rata Total								3,62	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 4 menyatakan jawaban responden pada perilaku produktif dengan nilai rata-rata 3,62 yang berarti karyawan telah memiliki perilaku produktif yang baik.

Tabel 4 Statistik Deskriptif Variabel Perilaku Produktif

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		5	4	3	2	1			
1	Saya memiliki kualifikasi melebihi standar perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan	8	29	17	2	0	211	3,77	Baik
2	Saya menanamkan sikap positif dalam melaksanakan setiap pekerjaan pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan	1	30	22	3	0	197	3,52	Baik
3	Saya dapat membangun hubungan yang efektif dengan seluruh individu pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan	2	30	22	2	0	200	3,57	Baik
4	Saya bertanggungjawab terhadap setiap pekerjaan yang diberikan oleh PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan	5	26	24	1	0	203	3,63	Baik
Rata - Rata Total							3,62	Baik	

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 5 menyatakan jawaban responden terkait kinerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,64 yang berarti karyawan telah memiliki kinerja yang baik.

Tabel 6 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		5	4	3	2	1			
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan	6	29	17	4	0	205	3,66	Baik
2	Saya menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan	3	29	23	1	0	202	3,61	Baik
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan satuan waktu standar yang ditetapkan pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan	3	36	16	1	0	209	3,73	Baik
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan efektif untuk memajukan peningkatan produktivitas pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan	2	35	18	1	0	206	3,68	Baik
5	Saya menjalankan tanggung jawab yang diberikan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan dengan serius	4	26	22	4	0	198	3,54	Baik
Rata - Rata Total							3,64	Baik	

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 7 menunjukkan bahwa data tersebar secara normal dimana nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05, tidak terjadi multikolinieritas dimana nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, serta tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dimana nilai *sig.* > 0,05.

Tabel 7 Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel Penelitian	Normalitas	Multikolinieritas	Heteroskedastisitas
		Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF
1	Budaya Kerja (X1)	0,200	0,252	3,967
2	Perilaku Produktif (X2)			0,133
				0,123

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 8 menunjukkan bahwa, nilai R square berarti bahwa budaya kerja dan perilaku produktif dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0,827 atau 82,7% dan sisanya dijelaskan faktor lain diluar model penelitian.

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.827	.821	1.109

Sumber: Data diolah (2021)

Persamaan yang dieproleh dari hasil regresi pada Tabel 9 adalah $Y = 1,188 + 0,437 X_1 + 0,630 X_2$ dengan interpretasi sebagai berikut :

Nilai koefisien regresi sebesar 0,437 (positif), nilai t-hitung 3,679 > nilai t-tabel sebesar 1,675 dengan signifikansi $0,001 < \alpha (0,05)$. Artinya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan. Sehingga, kinerja akan mampu ditingkatkan dengan budaya kerja yang semakin baik. Sembiring (2020) serta Ramdhani (2019) juga menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,630 (positif), nilai t-hitung 4,601 > nilai t-tabel sebesar 1,675 dengan signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$. Artinya perilaku produktif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan. Sehingga, perilaku produktif yang meningkat akan memicu peningkatan kinerja. Saptono *et al.*, (2020) serta Wiandari dan Darma (2017) juga menyatakan bahwa perilaku produktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9 Hasil Uji-T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.188	1.095		1.085	.283
1 Budaya Kerja	.437	.119	.418	3.679	.001
Perilaku Produktif	.630	.137	.523	4.601	.000

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 10 menunjukkan nilai $F_{hitung} (126,917) > F_{tabel} (2,78)$ dengan nilai Sig. $(0,000) < \alpha (0,05)$. Artinya secara bersama-sama budaya kerja dan perilaku produktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan. Ini berarti semakin baik budaya kerja dan perilaku produktif pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 10 Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	312.235	2	156.117	126.917	.000 ^b
1 Residual	65.194	53	1.230		
Total	377.429	55			

Sumber: Data diolah (2021)

Simpulan

Bedasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa (1) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) perilaku produktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan (3) budaya kerja dan perilaku produktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah (1) terkait budaya kerja, agar menanamkan budaya berkomunikasi dengan lebih efektif, (2) terkait perilaku produktif, agar melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan perilaku produktif di dalam bekerja, (3) terkait kinerja karyawan, menerapkan sistem *reward* kepada karyawan yang berprestasi dan *punishment* kepada karyawan yang lalai dengan tanggung jawabnya, dan (4) peneliti selanjutnya, agar melakukan analisis mendalam faktor/variabel selain budaya kerja dan perilaku produktif yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Azizah, N., & Gunadi, T. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(3), 263–274.
- Fadhil, M., & Ashoer, M. (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Di Kabupaten Maros. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(2), 161–169.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasing, W. F., & Sulkarnain, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia. *Balanca : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 238–258.
- Kurniawan, F., Erlina, & Mardiana, N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(03), 241–255.
- Noor, R. H., & Achmadi, F. (2016). Pengaruh Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kecelakaan Kerja Nol (Zero Accident) Melalui Kepemimpinan Dan Perilaku Produktif Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt Varia Usaha Beton Jawa Timur). *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi Xxv*, 1–8.
- Rahayu, S. (2017). Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Manajemen Pendidikan*, 12(1), 73.
- Ramdhani, M. L. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor*. 1–14.
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja

Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (Bpks).
Magister Manajemen, 1(1), 59–69.

- Saptono, A., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2020). Pengaruh Prilaku Produktif Dan Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tv Mu). *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 1.
- Saputra, I. G. W. (2018). Transformasi Budaya, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan Dan Image Perusahaan (Studi Kasus Bank Bpd Bali). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(4), 62–81.
- Sembiring, R. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah)*. 6, 21–30.
- Suartina, I. W., Swara, N. N. A. A. V., & Astiti, N. L. S. (2019). Pengaruh Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Perilaku Produktif Karyawan Pada PT. Tomorrow's Antiques Indonesia. *Widya Manajemen*, 1(2), 1–20.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144.
- Wiandari, I. A. A., & Darma, G. S. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(2), 61–78.