

Strategi Manajemen dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan melalui Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja

Riomas Sinurat¹, Idarmanwati Hia²

¹²Institut Bisnis dan Komputer Indonesia

* Corresponding author: ibkindonesia39@gmail.com

Abstrak

Produktivitas karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh budaya organisasi dan motivasi kerja yang berkembang di lingkungan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui penerapan budaya organisasi dan motivasi kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan objek penelitian pada perusahaan yang beroperasi di Kota Medan pada tahun 2025. Data penelitian diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang berkaitan dengan penerapan budaya organisasi, pemberian motivasi, dan produktivitas karyawan. Analisis data dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen dalam meningkatkan produktivitas karyawan dapat dilakukan melalui pembentukan budaya kerja yang positif, komunikasi yang terbuka, pemberian penghargaan, pengembangan kompetensi, penetapan target kerja yang jelas, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Budaya organisasi berperan dalam membentuk perilaku dan kebiasaan kerja karyawan, sedangkan motivasi kerja mendorong karyawan untuk mencapai target dan memberikan kontribusi optimal. Tantangan yang dihadapi perusahaan meliputi perbedaan karakteristik karyawan, konsistensi penerapan budaya organisasi, serta pemeliharaan motivasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, strategi manajemen perlu dilakukan secara terintegrasi dengan memperhatikan budaya organisasi dan kebutuhan motivasional karyawan untuk mendukung peningkatan produktivitas secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Strategi Manajemen; Budaya Organisasi; Motivasi Kerja; Produktivitas Karyawan.

Abstract

Employee productivity is an important aspect in determining a company's ability to achieve its organizational objectives. Productivity is influenced not only by employees' technical capabilities but also by organizational culture and work motivation developed within the workplace. This study aims to analyze management strategies for improving employee productivity through organizational culture and work motivation. The study employs a descriptive qualitative approach focusing on companies operating in Medan City in 2025. Data were obtained through interviews, observations, and documentation related to organizational culture, employee motivation, and productivity. Data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results indicate that management strategies for improving employee productivity can be implemented through the development of a positive work culture, open communication, employee recognition, competency development, clear work targets, and a supportive work environment. Organizational culture plays an important role in shaping employee behavior and work habits, while work motivation encourages employees to achieve targets and provide optimal contributions. The challenges faced by companies include differences in employee characteristics, consistency in

implementing organizational culture, and maintaining employee motivation continuously. Therefore, management strategies need to be implemented in an integrated manner by considering organizational culture and employees' motivational needs to support sustainable productivity improvement.

Keywords: *Management Strategy; Organizational Culture; Work Motivation; Employee Productivity.*

Saran format untuk mensitasi artikel ini:

Sinurat, R., & Hia, I. (2025). Strategi manajemen dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui budaya organisasi dan motivasi kerja. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen. Prosiding Seminar Nasional Akuntansi Manajemen Dan Ilmu Komputer (SENAKOM) 2025*, 53-60.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam keberhasilan organisasi karena manusia berperan sebagai pelaksana sekaligus penggerak berbagai aktivitas perusahaan. Perusahaan tidak hanya membutuhkan sumber daya berupa modal, teknologi, dan fasilitas, tetapi juga membutuhkan karyawan yang mampu menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin dinamis, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas karyawan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Produktivitas karyawan berkaitan dengan kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target, kualitas, waktu, dan sumber daya yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam manajemen perusahaan.

Produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi internal organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu aspek yang dapat membentuk pola perilaku, nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Budaya organisasi yang kuat dan sesuai dengan tujuan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan orientasi terhadap pencapaian tujuan. Penelitian mengenai budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya dapat memiliki hubungan dengan produktivitas karyawan, meskipun pengaruhnya dapat berbeda berdasarkan karakteristik organisasi dan lingkungan kerja.

Selain budaya organisasi, motivasi kerja merupakan faktor penting yang berkaitan dengan produktivitas. Motivasi mendorong individu untuk mengarahkan usaha, mempertahankan semangat kerja, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memperoleh dorongan yang sesuai dengan kebutuhannya cenderung memiliki kemauan lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Motivasi dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal, seperti penghargaan, kesempatan pengembangan karier, pengakuan atas prestasi, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, dan kesempatan untuk berkembang. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi merupakan aspek penting dalam pengelolaan kinerja karyawan.

Dalam praktik manajemen, budaya organisasi dan motivasi kerja tidak dapat dipandang sebagai dua aspek yang sepenuhnya terpisah. Budaya organisasi yang mendukung penghargaan terhadap prestasi, komunikasi terbuka, kerja sama, dan pengembangan

karyawan dapat menciptakan kondisi yang mendorong motivasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi tinggi dapat membantu memperkuat budaya kerja positif melalui perilaku disiplin, tanggung jawab, dan orientasi terhadap pencapaian tujuan. Penelitian mengenai hubungan budaya organisasi dan motivasi menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut dapat saling berhubungan dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan.

Konteks perusahaan di Kota Medan menjadi menarik untuk dikaji karena perusahaan menghadapi lingkungan bisnis yang beragam dan kebutuhan tenaga kerja yang terus berkembang. Perusahaan perlu menyesuaikan strategi pengelolaan sumber daya manusia dengan karakteristik pekerjaan, kebutuhan karyawan, perkembangan teknologi, dan tuntutan pasar. Strategi manajemen yang hanya berfokus pada target pekerjaan tanpa memperhatikan budaya organisasi dan motivasi dapat menyebabkan karyawan mengalami kejenuhan, rendahnya keterikatan, atau kurangnya dorongan untuk memberikan kontribusi optimal. Oleh karena itu, manajemen perlu membangun pendekatan yang mampu mengintegrasikan tujuan organisasi dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan.

Penelitian terdahulu lebih banyak menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan atau pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja maupun produktivitas. Misalnya, penelitian Wicaksono dan Turangan (2024) menguji budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berkaitan dengan kinerja karyawan. Meskipun demikian, pendekatan kualitatif dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana manajemen membangun budaya organisasi, bagaimana motivasi diberikan kepada karyawan, serta bagaimana kedua aspek tersebut diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui budaya organisasi dan motivasi kerja pada perusahaan di Kota Medan. Penelitian difokuskan pada bentuk strategi manajemen, penerapan budaya organisasi, bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan, serta berbagai hambatan yang dihadapi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai strategi manajemen dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui budaya organisasi dan motivasi kerja. Penelitian dilakukan pada perusahaan yang beroperasi di Kota Medan dengan fokus pengamatan pada kondisi dan praktik manajemen selama tahun 2025. Informan penelitian ditentukan secara purposive berdasarkan keterlibatan dan pengetahuan informan terhadap pengelolaan karyawan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan produktivitas. Informan dapat terdiri atas manajer atau pimpinan perusahaan, bagian sumber daya manusia, supervisor, dan karyawan yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional perusahaan.

Data penelitian diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai strategi manajemen, penerapan nilai dan budaya organisasi, bentuk pemberian motivasi, sistem penghargaan, komunikasi antara pimpinan dan karyawan, serta persepsi karyawan terhadap

produktivitas kerja. Observasi digunakan untuk melihat kondisi lingkungan kerja, pola komunikasi, kedisiplinan, kerja sama, dan penerapan budaya organisasi dalam aktivitas sehari-hari. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi informasi berupa kebijakan perusahaan, program pengembangan karyawan, aturan kerja, sistem penghargaan, dan dokumen lain yang relevan. Data dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diperkuat melalui triangulasi sumber dan teknik dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis dilakukan secara tematik dengan mengelompokkan temuan ke dalam tema strategi manajemen, budaya organisasi, motivasi kerja, produktivitas karyawan, serta hambatan dan upaya perbaikan.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen dalam meningkatkan produktivitas karyawan tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kerja, tetapi juga dilakukan melalui pengelolaan budaya organisasi dan motivasi kerja. Manajemen memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan karyawan menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Strategi tersebut dilakukan melalui penetapan target kerja yang jelas, pembagian tugas sesuai kemampuan, komunikasi antara pimpinan dan karyawan, evaluasi kinerja, pemberian penghargaan, serta pengembangan kompetensi. Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh lingkungan organisasi dan kebijakan manajemen yang diterapkan dalam aktivitas sehari-hari.

Budaya organisasi menjadi salah satu aspek penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Budaya organisasi tercermin melalui nilai, norma, kebiasaan, pola komunikasi, kedisiplinan, tanggung jawab, dan cara karyawan berinteraksi dalam menyelesaikan pekerjaan. Budaya yang mendorong kerja sama, keterbukaan, kedisiplinan, tanggung jawab, dan orientasi terhadap pencapaian tujuan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Dalam penerapannya, budaya organisasi tidak hanya dibentuk melalui aturan tertulis, tetapi juga melalui keteladanan pimpinan dan perilaku yang dilakukan secara konsisten. Pimpinan yang menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, keterbukaan, dan penghargaan terhadap karyawan dapat menjadi contoh bagi karyawan dalam menjalankan nilai organisasi. Temuan ini sejalan dengan Abane et al. (2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan dengan produktivitas karyawan, sehingga budaya dapat menjadi salah satu instrumen penting dalam pengelolaan organisasi.

Selain budaya organisasi, motivasi kerja menjadi bagian penting dalam strategi manajemen untuk meningkatkan produktivitas. Motivasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, mencapai target, dan memberikan kontribusi terhadap organisasi. Motivasi dapat dibentuk melalui penghargaan, pengakuan terhadap prestasi, kesempatan pengembangan karier, hubungan yang baik dengan pimpinan, lingkungan kerja yang nyaman, serta pemberian tanggung jawab yang sesuai. Pemberian motivasi tidak harus selalu berbentuk finansial karena pengakuan, apresiasi, kesempatan berkembang, dan kepercayaan dari pimpinan juga dapat memberikan dorongan psikologis kepada karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu memahami kebutuhan karyawan dan menerapkan pendekatan motivasi yang sesuai dengan kondisi organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki keterkaitan dalam membentuk perilaku produktif karyawan. Budaya organisasi

memberikan lingkungan dan nilai yang menjadi pedoman perilaku, sedangkan motivasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk menerapkan perilaku tersebut dalam pekerjaan. Budaya yang memberikan penghargaan terhadap prestasi, mendorong kerja sama, dan menyediakan kesempatan berkembang dapat menciptakan kondisi yang lebih mendukung motivasi kerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi tinggi dapat memperkuat budaya positif melalui kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan orientasi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen perlu mengintegrasikan budaya organisasi dan motivasi dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia.

Komunikasi antara pimpinan dan karyawan juga menjadi bagian penting dalam membangun budaya organisasi dan meningkatkan produktivitas. Komunikasi yang terbuka memungkinkan karyawan memahami tujuan perusahaan, target pekerjaan, perubahan kebijakan, dan harapan manajemen. Selain itu, komunikasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan kendala dan memberikan masukan terhadap pekerjaan. Hubungan komunikasi yang baik dapat mengurangi kesalahpahaman dan membantu penyelesaian masalah secara lebih cepat. Dalam konteks manajemen, pimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pemberi instruksi, tetapi juga sebagai pihak yang memberikan arahan, dukungan, umpan balik, dan motivasi kepada karyawan.

Pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja juga menjadi bagian dari strategi motivasi yang dapat mendukung produktivitas. Karyawan membutuhkan umpan balik mengenai pencapaian dan kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Penghargaan dapat berbentuk kompensasi, bonus, pengakuan dari pimpinan, kesempatan mengikuti pelatihan, maupun peluang pengembangan karier. Sistem penghargaan yang transparan dan didasarkan pada kriteria yang jelas dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai hubungan antara usaha, pencapaian, dan penghargaan yang diterima. Sebaliknya, sistem penghargaan yang tidak jelas atau dianggap tidak adil dapat menimbulkan persepsi negatif dan menurunkan motivasi. Oleh sebab itu, manajemen perlu memastikan bahwa sistem penghargaan selaras dengan nilai budaya organisasi dan tujuan peningkatan produktivitas.

Pengembangan kompetensi karyawan juga merupakan bagian penting dari strategi peningkatan produktivitas. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan, coaching, mentoring, pembelajaran berbasis pengalaman, dan pemberian kesempatan untuk menjalankan tanggung jawab baru. Program pengembangan sebaiknya disusun berdasarkan kebutuhan pekerjaan dan hasil evaluasi kinerja sehingga kompetensi yang dikembangkan benar-benar relevan dengan kebutuhan perusahaan. Pengembangan kompetensi juga dapat memberikan dampak motivasional karena karyawan melihat adanya perhatian perusahaan terhadap perkembangan kemampuan dan karier mereka.

Produktivitas karyawan pada akhirnya merupakan hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan lingkungan organisasi. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi tetapi bekerja dalam lingkungan yang tidak mendukung belum tentu dapat menghasilkan produktivitas optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik juga membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, strategi manajemen perlu menggabungkan pengembangan kompetensi dengan penguatan budaya organisasi dan pemberian motivasi. Pendekatan tersebut memungkinkan perusahaan tidak

hanya meningkatkan kemampuan karyawan, tetapi juga menciptakan kondisi yang mendorong karyawan menggunakan kemampuan tersebut secara optimal.

Meskipun demikian, penerapan strategi tersebut menghadapi beberapa hambatan. Perbedaan karakteristik, kebutuhan, pengalaman, dan tingkat motivasi karyawan menyebabkan pendekatan yang sama belum tentu memberikan hasil yang sama bagi seluruh karyawan. Selain itu, budaya organisasi membutuhkan konsistensi dalam penerapannya. Nilai organisasi yang hanya disampaikan melalui aturan tanpa didukung perilaku pimpinan dan sistem organisasi akan sulit menjadi kebiasaan kerja. Tantangan lainnya adalah mempertahankan motivasi karyawan dalam jangka panjang karena motivasi dapat berubah sesuai dengan kondisi pekerjaan, lingkungan, penghargaan, dan perkembangan karier. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas strategi yang diterapkan.

Temuan penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Wicaksono dan Turangan (2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa produktivitas perlu dipahami dalam konteks pengelolaan organisasi secara menyeluruh, bukan hanya berdasarkan kemampuan individu. Penelitian Putra dan Surya (2023) juga menunjukkan pentingnya motivasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa budaya organisasi dan motivasi dapat menjadi bagian dari strategi manajemen dalam membentuk perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis, strategi manajemen dalam meningkatkan produktivitas karyawan perlu dilakukan secara terintegrasi. Manajemen perlu membangun budaya organisasi yang positif melalui nilai yang jelas, keteladanan pimpinan, komunikasi terbuka, kerja sama, dan kedisiplinan. Pada saat yang sama, perusahaan perlu mempertahankan motivasi karyawan melalui penghargaan, pengakuan, kesempatan pengembangan karier, peningkatan kompetensi, serta lingkungan kerja yang mendukung. Strategi tersebut perlu dilengkapi dengan evaluasi kinerja untuk mengetahui efektivitas program dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan selanjutnya. Dengan pendekatan yang terintegrasi, budaya organisasi dapat menjadi lingkungan yang mendukung perilaku produktif, sedangkan motivasi menjadi dorongan bagi karyawan untuk mencapai target dan memberikan kontribusi optimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen dalam meningkatkan produktivitas karyawan perlu dilakukan secara terintegrasi melalui penguatan budaya organisasi dan peningkatan motivasi kerja. Budaya organisasi berperan dalam membentuk nilai, norma, kebiasaan, dan perilaku yang menjadi pedoman karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Budaya yang mendorong kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, komunikasi terbuka, dan orientasi terhadap pencapaian tujuan dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas.

Motivasi kerja berperan sebagai dorongan yang mengarahkan karyawan untuk mencapai target dan memberikan kontribusi optimal. Motivasi dapat dibangun melalui penghargaan, pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, komunikasi dengan pimpinan, lingkungan kerja yang mendukung, dan kesempatan meningkatkan

kompetensi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami kebutuhan karyawan dan menyediakan sistem motivasi yang sesuai serta diterapkan secara konsisten.

Strategi manajemen yang efektif tidak hanya berfokus pada budaya organisasi atau motivasi secara terpisah, tetapi mengintegrasikan keduanya dengan pengembangan kompetensi dan evaluasi kinerja. Manajemen perlu memastikan bahwa nilai organisasi diterjemahkan ke dalam perilaku kerja, sistem penghargaan, program pengembangan, dan mekanisme evaluasi. Dengan pendekatan tersebut, budaya organisasi dapat menjadi lingkungan yang mendukung, sementara motivasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai produktivitas yang diharapkan.

Hambatan utama dalam penerapan strategi tersebut meliputi perbedaan karakteristik dan kebutuhan karyawan, konsistensi penerapan budaya organisasi, serta kemampuan perusahaan mempertahankan motivasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala dan menyesuaikan strategi pengelolaan sumber daya manusia dengan perubahan kebutuhan organisasi dan karyawan.

Daftar Pustaka

- Abane, J. A., Adamtey, R., & Ayim, V. O. (2022). Does organizational culture influence employee productivity at the local level? A test of Denison's culture model in Ghana's local government sector. *Future Business Journal*, 8, 34. <https://doi.org/10.1186/s43093-022-00145-5>
- Budianto, R., & Sudarman, L. (2024). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.57151/jeko.v3i1.250>
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.987>
- Indrayanto, A. A., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2024). Analisis integritas dan motivasi kerja serta budaya organisasi terhadap kinerja melalui etos kerja di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 21(1), 35–48. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v21i1.62518>
- Jamali, H., Ibrahim, I., Horas, E., & Haeruddin, H. (2024). The role of motivation and organizational culture on employee performance. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 9(2), 208–232. <https://doi.org/10.30736/jpim.v9i2.2105>
- Niken, N., Putra, R. B., & Azka, B. P. (2022). The influence of leadership style and organizational culture on employee performance through work motivation as an intervening variable. *Economic Education Analysis Journal*, 11(2), 201–216. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v11i2.58105>
- Putra, I. K. A. T., & Surya, I. B. K. (2023). Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(5). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i05.p03>

- Septa, E. E., & Erdiansyah, R. (2024). Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(3). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i3.30240>
- Wicaksono, D. H., & Turangan, J. A. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(4). <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i4.32736>