

# The Role Of Performance Evaluation Of Work Discipline And Organizational Culture On Employees Productivity Of Gudeg Yu Djum Yogyakarta

Ignatius Soni Kurniawan<sup>1</sup>

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Email: [soni\\_kurniawan@ustjogja.ac.id](mailto:soni_kurniawan@ustjogja.ac.id)

Yosefina Evasentia<sup>2</sup>

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Email: [sentiatanggek@gmail.com](mailto:sentiatanggek@gmail.com)

| Article Info   | Abstract  |
|--|---|
| <p><i>Keywords:</i><br/>                     Employee performance evaluation; work discipline; organizational culture; work productivity</p> | <p><i>This study aims to determine the effect of employee performance evaluation, work discipline, and organizational culture on work productivity. The population used in this study are employees who work at Gudeg Yu Djum Yogyakarta. The sampling technique used in this study used accidental sampling. The data were taken by survey using a questionnaire and processed using multiple linear regression analysis. Employee performance evaluation and organizational culture were found to have a positive and significant effect on employee productivity. Work discipline has no significant effect on employee work productivity. Company leaders can improve performance evaluation indicators and culture that is still low to strengthen work productivity.</i></p>  |
| Article Info   | Abstrak   |
| <p>Kata kunci:<br/>                     Evaluasi kinerja karyawan; disiplin kerja; budaya organisasi; produktivitas kerja</p>                | <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh evaluasi kinerja karyawan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja pada Gudeg Yu Djum Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan <i>accidental sampling</i>. Data diambil secara survey menggunakan kuesioner dan diolah menggunakan analisis regresi linier berganda. Evaluasi kinerja karyawan dan budaya organisasi ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perusahaan dapat meningkatkan indikator evaluasi kinerja dan budaya yang masih rendah untuk memperkuat produktivitas kerja.</p> |

## 1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang menunjukkan kontribusi karyawan adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi (Chen & Lin, 2021). Sivatte et al. (2015) menyatakan produktivitas kerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Gudeg Yu Djum Pusat merupakan dapur utama sekaligus warung makan kuliner tradisional Yogyakarta, yang didirikan pada tahun 1951 oleh Djuwariyah atau lebih dikenal sebagai “Yu Djum” dan menjadi

*brand* usahanya. Perkembangan usaha membuat Gudeg Yu Djum memiliki *brand awareness* pada konsumen di Yogyakarta dan sekitarnya. Jumlah karyawan yang dimiliki telah mencapai 110 orang karyawan, semakin dikenalnya Gudeg Yu Djum tidak terlepas dari peran produktivitas karyawan yang meningkat. Usaha ini juga telah memiliki cabang pada lokasi yang strategis antara lain di Wonosari dan Provinsi Jawa Tengah. Bentuk dedikasi yang ditunjukkan dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan mampu mendukung usaha ini untuk bertahan seiring dengan munculnya pesaing yang bergerak pada bidang yang sama maupun tekanan ekonomi pada masa pandemi Covid 19. Fenomena karyawan yang mampu menjaga produktivitas kerja guna memenuhi ekspektasi

perusahaan menarik untuk diteliti penyebabnya melalui riset ini.

Arifudin et al. (2020) menyatakan kinerja yang berjalan di sebuah lembaga organisasi memerlukan evaluasi guna memberikan penilaian atas kualitas karyawan. Evaluasi kinerja karyawan dilakukan misalnya melalui penetapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat kemudahan yang sedang dan berbatas waktu. Sasaran atau standar yang jelas diperlukan untuk memudahkan individu memfokuskan diri dan akan memudahkan kegiatan penilaian kinerja, dengan demikian evaluasi kinerja diharapkan meningkatkan produktivitas kerja. Faktor lain yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi adalah adanya disiplin kerja. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang dibentuk untuk mengarahkan perilaku pada efisiensi pencapaian hasil. Misalnya individu yang masuk kerja tepat waktu akan memiliki waktu kerja yang cukup untuk bekerja daripada yang terlambat. Faktor budaya organisasi juga dipertimbangkan dalam penelitian ini untuk melihat dampaknya terhadap produktivitas kerja. Budaya organisasi membantu mengarahkan perilaku karyawan dalam menyelesaikan permasalahan dalam peningkatan kinerja di organisasi (Kelepile, 2015).

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Evaluasi Kinerja Karyawan

Evaluasi kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam menciptakan iklim yang sehat dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Arifudin et al., 2020). Tujuan evaluasi kinerja karyawan adalah untuk mendapatkan perbaikan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, kebutuhan perkembangan, dan tindakan yang mungkin diambil untuk meningkatkan kinerja (Maloba et al., 2016). Evaluasi kinerja karyawan ini juga berfungsi untuk membangun hubungan antara atasan dengan karyawan, membiasakan atasan menghargai segala bentuk pemikiran karyawan, pendapat dan membuka kesempatan untuk

berdiskusi dalam meningkatkan karier karyawan seperti bentuk pelatihan dan pengembangan karier yang dibutuhkan (Roelofsen, 2002). Faktor penilaian obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya. Sedangkan faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri, dan sebagainya. Evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan secara obyektif yang didukung dengan komunikasi dan *feed back* yang tepat akan dapat diterima bawahan dengan positif. Melalui *feedback* pimpinan yang tepat diharapkan terjadi perubahan perilaku kearah peningkatan produktivitas kerja yang diharapkan.

### 2.2 Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang karyawan untuk secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya (Dunggio, 2013). Hafid, Pasigai, & Rasyid (2018) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang mampu mengikat setiap anggota karyawan untuk bekerja sesuai dengan standarisasi organisasi yang dijalankan. Tanpa adanya disiplin kerja karyawan yang tinggi, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Aspiyah & Martono (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor tujuan dan kemampuan karyawan, teladan dari pemimpin, balas jasa, keadilan, dan pengawasan. Sedangkan indikator yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan kerja meliputi (1) kehadiran, yaitu tingkat kedatangan atau absensi pegawai didalam organisasi; (2) ketepatan waktu, yaitu para pegawai datang ke tempat kerja tepat pada waktunya dan teratur; (3) ketaatan, yaitu kepatuhan terhadap aturan yang sudah ditetapkan seperti memakai pakaian kantor, memakai kartu pengenal, dan meminta izin apabila tidak masuk kerja. 4) tanggung jawab yaitu adanya rasa tanggung jawab kepada setiap pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Dunggio, 2013).

### 2.3 Budaya organisasi

Budaya organisasi yang dianut oleh anggota menentukan bagaimana perusahaan berhubungan dengan lingkungan internal dan eksternal dalam mencari solusi untuk masalah di organisasi seperti kinerja dan kelangsungan hidup (Kelepile, 2015). Budaya organisasi mengacu pada kumpulan keyakinan, nilai, dan norma bersama di antara orang-orang dan kelompok dalam suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain; budaya organisasi tidak hanya membantu membentuk pola perilaku karyawan, tetapi juga mempengaruhi cara organisasi memproduksi produknya dan memberikan layanan kepada pelanggannya (Joseph & Kibera, 2019). Bukti lebih lanjut dari Sengke (2015) menunjukkan dukungan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja, budaya bertindak sebagai penstabil perilaku individu dalam keterkaitannya terhadap organisasi. Selain itu, Sivatte et al. (2015) menekankan bahwa budaya organisasi adalah kekuatan mengintegrasikan yang menarik perilaku organisasi ke arah yang diinginkan oleh manajemen organisasi.

### 2.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas mengukur perbandingan luaran terhadap masukan dalam proses produksi dalam perusahaan. Produktivitas merupakan salah satu elemen bagi organisasi terkait kemajuan dan merupakan bagian komprehensif untuk keberhasilan perusahaan (Masi & Coke, 2003). Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dan memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan (Chen & Lin, 2021). Singh (2020) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang. Lima ukuran produktivitas yang digunakan dalam mengukur kinerja organisasi yaitu: (1) Produktivitas tenaga kerja berdasarkan *output*, (2) produktivitas tenaga kerja berdasarkan nilai tambah: indeks kuantitas nilai tambah/kuantitas indeks *input* tenaga kerja, (3) produktivitas multifaktor modal tenaga kerja, dan (4) produktivitas modal (Chen & Lin, 2021).

### 2.5 Pengembangan Hipotesis

Pemikiran karyawan tentang kinerja merupakan bagian penting dari proses evaluasi kinerja karyawan. Evaluasi kinerja karyawan memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk melakukan perbaikan dengan tujuan meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh perusahaan (Arifudin et al., 2020). Hasil dari evaluasi kinerja karyawan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam menentukan kompensasi yang sesuai sehingga dapat memotivasi karyawan serta dapat menentukan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan (Maloba et al., 2016). Jika karyawan merasa puas atas evaluasi kinerja yang dilakukan oleh atasan, maka karyawan akan merasa dihargai dan akan terdorong untuk terus meningkatkan produktivitas kerjanya atau minimal mempertahankannya (Hafid, Pasigai & Rasyid, 2018). Evaluasi membuat karyawan sadar bahwa hasil kinerja mereka dinilai oleh organisasi sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan menilai organisasi juga melakukan evaluasi secara objektif. Organisasi yang melakukan evaluasi kinerja karyawan menyebabkan seorang karyawan meninjau tujuan, menilai kemajuan, dan mempertimbangkan area dengan cermat untuk pertumbuhan pekerjaan dan karir (Arifudin et al., 2020).

**H1: evaluasi kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.**

Kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dari seorang karyawan dalam menaati peraturan yang dibuat oleh organisasi terhadap norma-norma sosial yang berlaku di organisasi (Dunggio, 2013). Karyawan yang tidak disiplin secara tidak langsung akan berakibat negatif bagi pihak organisasi (Aspiyah & Martono, 2016). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dengan efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kesadaran disiplin kerja yang tinggi tidak akan memiliki pemikiran untuk menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha

menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan sehingga produktivitasnya bisa terjaga (Hafid, Pasigai & Rasyid, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Aspiyah & Martono (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan merupakan variabel yang paling dominan, karena pada dasarnya produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan akan berubah apabila terjadi perubahan juga pada kedisiplinan karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Dunggio, (2013); Hafid, Pasigai & Rasyid (2018); dan Firmansyah & Mistar (2020) menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

## **H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.**

Budaya kehidupan kerja organisasi adalah salah satu cara organisasi mendukung secara informal keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Sumber lain dari dukungan kehidupan kerja informal dapat berupa sikap dan perilaku atasan dan rekan kerja yang membantu karyawan dengan masalah dalam kehidupan kerja (Joseph & Kibera, 2019). Budaya kehidupan kerja mencakup dukungan manajer untuk karyawan dalam menyelaraskan pekerjaan mereka, tuntutan keluarga, dan potensi karir bagi karyawan yang berusaha memenuhi tanggung jawab pekerjaan, dan harapan organisasi terkait dengan waktu dan upaya yang dapat dilakukan karyawan (Saha & Kumar, 2018).

Sengke, (2015) berpendapat bahwa budaya organisasi yang mendukung dan menghargai nilai pekerja mereka akan berhasil dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Agar budaya kehidupan kerja menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, budaya tersebut tidak hanya harus menambah nilai bagi perusahaan, itu juga harus langka dan sulit untuk ditiru (Saha & Kumar, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Sivatte et al. (2015) menyatakan hubungan positif antara

budaya kehidupan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada 229 UKM.

## **H3: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.**

### **3. METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Karyawan Gudang Yu Djum di Jalan Kaliurang KM 4.5 CT III/22 Yogyakarta, sejumlah 110 karyawan diberikan kuesioner secara *online* oleh peneliti. Sebanyak 52 responden mengisi kuesioner dan data dapat diolah lebih lanjut. Pengukuran variabel mengadopsi dari penelitian terdahulu yaitu evaluasi kinerja dari Maloba et al. (2016), budaya organisasi dari Denison & Mishra, (1995), disiplin kerja dari Dunggio (2013), dan produktivitas kerja karyawan dari Pujiono et al. (2020). Semua variabel diukur dengan skala likert dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda setelah diuji validitas dan reliabilitasnya serta memenuhi asumsi klasik.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Item memenuhi validitas jika nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (0.2306). Evaluasi kinerja karyawan (0.612 s.d. 0.911), disiplin kerja (0.831 s.d. 0.931), budaya organisasi (0.784 s.d. 0.903) dan produktivitas kerja (0.850 s.d. 0.928)  $\geq 0.2306$ . Nilai *Cronbach Alpha* evaluasi kinerja karyawan (0.942), disiplin kerja (0.932), budaya organisasi (0.951), dan produktivitas kerja (0.948)  $> 0.60$  atau instrumen reliabel.

#### **4.2 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden (Tabel 1) menunjukkan responden wanita (53.8%) lebih banyak dibandingkan pria (46.2%). Mayoritas responden berusia  $\leq 30$  tahun (76.9%), sedangkan berdasarkan status kepegawaian mayoritas adalah tidak tetap (55.8%). Sebagian besar responden belum menikah (75.0%), mayoritas pendidikan terakhir karyawan adalah lulusan SLTA/Sederajat (51.9%) diikuti oleh lulusan S1 (36.5%).

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

| Kategori                   | Jumlah | Persentase |
|----------------------------|--------|------------|
| <b>Jenis Kelamin</b>       |        |            |
| Laki-laki                  | 24     | 46.2       |
| Perempuan                  | 28     | 53.8       |
| Total                      | 52     | 100.0      |
| <b>Status kepegawaian</b>  |        |            |
| Pegawai tetap              | 23     | 44.2       |
| Pegawai tidak tetap        | 29     | 55.8       |
| Total                      | 52     | 100.0      |
| <b>Usia</b>                |        |            |
| ≤ 30 tahun                 | 40     | 76.9       |
| 31-39 tahun                | 10     | 19.2       |
| 40-49 tahun                | 2      | 3.8        |
| Total                      | 52     | 100.0      |
| <b>Status pernikahan</b>   |        |            |
| Belum menikah              | 39     | 75.0       |
| Menikah                    | 13     | 25.0       |
| Total                      | 52     | 100.0      |
| <b>Pendidikan terakhir</b> |        |            |
| SMA/ sederajat             | 27     | 51.9       |
| Diploma                    | 5      | 9.6        |
| Sarjana S-1                | 19     | 36.5       |
| Pascasarjana               | 1      | 1.9        |
| Total                      | 52     | 100.0      |

#### 4.3 Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik (Tabel 2) menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas (*Glejser test, p > 0.05*), dan normalitas juga

terpenuhi (*Kolmogorov-Smirnov test, Asymp. Sig. > 0.05*). Multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi dengan *tolerance > 0.10* dan *VIF < 10*.

**Tabel 2. Hasil Asumsi Klasik**

| Ind. | Dep. | Hetero. | Norm. | Multik.  |       |
|------|------|---------|-------|----------|-------|
|      |      | Sig.    | Sig.  | Toleran. | VIF   |
| EKK  | PK   | 0.681   | 0.085 | 0.216    | 4.637 |
| DK   |      | 0.742   |       | 0.161    | 6.227 |
| BO   |      | 0.333   |       | 0.187    | 5.359 |

EKK= Evaluasi Kinerja Karyawan; DK; Disiplin Kerja;  
 BO= Budaya Organisasi; PK= Produktivitas Karyawan.

Sumber: data primer diolah 2021.

#### 4.4 Uji Hipotesis

Tabel 3 menunjukkan hasil uji hipotesis. Dilihat dari tabel tersebut, pengujian H1 diterima dengan nilai *sig. 0.037 < 0.05*, H2 tidak diterima  $0.263 > 0.05$ , H3 diterima dengan *sig. 0.000 < 0.05*, H4 diterima dengan *sig. 0.000 < 0.05*. Besar pengaruh evaluasi kinerja karyawan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja menghasilkan *Adjusted R*

*Square* sebesar 0.853. Hal ini berarti produktivitas kerja dapat dijelaskan sebesar 85.3% oleh variabel evaluasi kinerja karyawan, disiplin kerja, dan budaya organisasi, sedangkan 14.7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### Tabel 3. Uji Hipotesis

| Ind. | Dep. | Unstd.<br>B | Coeff.<br>Error | t     | Sig.  | Adj. R <sup>2</sup> |       |
|------|------|-------------|-----------------|-------|-------|---------------------|-------|
| H1   | EKK  | 0.172       | 0.080           | 2.143 | 0.037 |                     |       |
| H2   | DK   | PK          | 0.176           | 0.156 | 1.131 | 0.263               | 0.853 |
| H3   | BO   |             | 0.432           | 0.095 | 4.555 | 0.000               |       |

Sumber: data primer diolah 2021.

#### 4.5 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan evaluasi kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Gudex Yu Djum Yogyakarta Jl. Kaliurang KM 4.5 CT III/22 Yogyakarta. Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafid, Pasigai & Rasyid (2018) serta Arifudin et al. (2020). Karyawan dapat mencapai produktivitas kerja bila dikaitkan dengan evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan melalui prestasi kerja yang didapatkan, standar kerja yang dilakukan, ide yang diterima oleh organisasi dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan, kepuasan yang diterima, kedisiplinan dan *on time* dalam memulai serta mengakhiri pekerjaan. Indikator evaluasi kinerja karyawan yang memiliki nilai terendah terdapat pada item “pada target yang ditetapkan perusahaan, saya mampu memenuhi target” (rerata= 1.90) dan “saya selalu waspada dengan pengawasan yang ketat”(rerata= 1.94).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Gudex Yu Djum Yogyakarta. Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adeyeye et al. (2015) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas, hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya sifat baik seorang individu tidak dapat dilihat dan diamati. Kemungkinan lain dari mengapa disiplin tidak berpengaruh pada produktivitas adalah karena ada variabel lain yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan dibanding disiplin kerja. Pemberlakuan kedisiplinan statis atau tidak progresif juga dapat membuat karyawan terbiasa sehingga produktivitas dapat menurun atau meningkat meskipun perilaku disiplin sudah berjalan. Indikator yang memiliki nilai terendah terdapat

pada item “taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan” (rerata= 1.81), dan “saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan” (rerata= 1.88). Sedangkan indikator tertinggi “saya selalu hadir dalam bekerja” (rerata= 1.98), dan “penggunaan dan pemeliharaan peralatan kantor yang sebaik-baiknya” (rerata= 1.98).

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Sivatte et al. (2015). Indikator dari budaya organisasi yang memiliki nilai terendah terdapat pada item pertanyaan “perusahaan meningkatkan pelayanan yang baik” (rerata= 1.81) dan “belajar berinteraksi dalam lingkungan perusahaan” (rerata= 1.85) sedangkan 3 item tertinggi dan patut untuk dipertahankan oleh organisasi yaitu pada item pertanyaan “kompensasi keuangan yang diberikan di perusahaan ini diukur sesuai dengan prestasi pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan perusahaan” (rerata= 2.02), kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan (rerata= 2.02), dan “saya merasa cocok dengan sistem yang diterapkan perusahaan” (rerata= 2.31).

## 5. PENUTUP

### 5.1 Simpulan

Temuan penelitian menyatakan evaluasi kinerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan berimplikasi agar pimpinan perusahaan dapat mendorong peningkatan item evaluasi kinerja karyawan dan budaya organisasi yang masih rendah seperti yang telah disebutkan pada bagian pembahasan. Meningkatkan evaluasi kinerja karyawan dan budaya organisasi akan mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain untuk meningkatkan koefisien determinasi dari produktivitas kerja, misalnya melibatkan peran

kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja (Kurniawan & Hamdan, 2021). Peran pemimpin dengan gaya transformasional mampu menginspirasi pekerja untuk bekerja tidak sebatas *reward* namun melampauinya, demikian juga lingkungan kerja adalah aspek mendasar yang membuat pekerja dapat bertahan lebih lama untuk bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adeyeye, J., Adeniji, A. A., Osinbajo, A. O., & Oludayo, O. A. (2015). Effects of workplace ethics on employee and organisational productivity in Nigeria. *International Conference on African Development*, 151(1), 267-273.
- Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Pengaruh penilain kinerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71-80. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719>
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339-346. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12712>
- Ayoko, O. B., Callan, V. J., & Härtel, C. E. J. (2003). The International Journal of Organizational Analysis Article information: *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(4), 283-301.
- Chen, S., & Lin, N. (2021). Culture, productivity and competitiveness: Disentangling the concepts. *Cross Cultural and Strategic Management*, 28(1), 52-75. <https://doi.org/10.1108/CCSM-02-2020-0030>
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204>
- Dunggio, M. (2013). Semangat disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 523-533. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2726>
- Firmansyah, D., & Mistar. (2020). Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202-216. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2532>
- Hafid, A. P., Pasigai, M. A., & Rasyid, M. N. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Rakyat Sul-Sel Intermedia Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 2(2), 1-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.26618/profitability.v2i2.1949>
- Joseph, O. O., & Kibera, F. (2019). Organizational culture and performance: Evidence from microfinance institutions in Kenya. *SAGE Open*, 9(1), 1-11. <https://doi.org/10.1177/2158244019835934>
- Kelepile, K. (2015). Impact of Organizational Culture on Productivity and Quality Management: a Case Study in Diamond Operations Unit, DTC Botswana. *International Journal of Research in Business Studies and Management International Journal of Research In*, 2(9), 35-45.
- Kurniawan, I. S., & Hamdan, M. (2021). Memperkuat produktivitas: Peran kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja pada PT Naga Semut Kebumen. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 1-11.
- Maloba, E. M., Yatundu, F. A., Wanyoyi, K. W., & Mutsotso, S. N. (2016). Analysis of performance appraisal systems on employee job productivity in public Universities. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(9), 1-6.
- Pujiono, B., Setiawan, M., Sumiati, & Wijayanti, R. (2020). The effect of transglobal leadership and organizational culture on job performance-inter-employee trust as moderating variable. *International Journal of Public Leadership*, 16(3), 319-335. <https://doi.org/10.1108/ijpl-11-2019-0071>

- Roelofsen, P. (2002). The impact of office environments on employee performance: The design of the workplace as a strategy for productivity enhancement. *Journal of Facilities Management*, 1(3), 247-264. <https://doi.org/10.1108/14725960310807944>
- Saha, S., & Kumar, S. P. (2018). Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction. *International Journal of Public Sector Management*, 31(2), 184-206. <https://doi.org/10.1108/ijpsm-03-2017-0078>
- Sengke, G. (2015). The effect of organizational culture towards organizational performance. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 587-597. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i4.11083>
- Singh, A. (2020). Association between organizational norms and employee productivity in higher education. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(2), 271-295. <https://doi.org/10.1108/JARHE-01-2019-0014>
- Sivatte, I. de, Gordon, J. R., Rojo, P., & Olmos, R. (2015). The impact of work-life culture on organizational productivity. *Personnel Review*, 44(6), 883-905. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2013-0226>