

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Industri 4.0

Lurinjani Akhsan, Okder Pendrian
Magister Manajemen Universitas Bakrie
Email: lurinjani.akhsan@gmail.com

Abstrak

Era Industri 4.0 membawa perubahan besar dalam dunia kerja, termasuk dalam hal budaya organisasi dan motivasi kerja. Budaya organisasi yang adaptif dan fleksibel menjadi kunci untuk sukses di era ini. Motivasi kerja karyawan juga perlu ditingkatkan untuk dapat beradaptasi dengan perubahan dan mencapai target perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di era Industri 4.0. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yakni dengan studi literatur. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis mulai dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di era Industri 4.0. Perusahaan perlu membangun budaya organisasi yang adaptif dan fleksibel serta meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk mencapai kesuksesan di era ini.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The Industrial Era 4.0 brought major changes to the world of work, including in terms of organizational culture and work motivation. An adaptive and flexible organizational culture is the key to success in this era. Employee work motivation also needs to be increased to be able to adapt to changes and achieve company targets. This research aims to analyze the influence of organizational culture and work motivation on employee performance in the Industry 4.0 era. This study uses a qualitative method. The data collection technique in this research is literature study. The data that has been collected is then analyzed starting from data reduction, data presentation and drawing conclusions. The research results show that organizational culture and work motivation are two important factors that can improve employee performance in the Industry 4.0 era. Companies need to build an adaptive and flexible organizational culture and increase employee work motivation to achieve success in this era.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance

Pendahuluan

Era Industri 4.0 dengan kemajuan teknologi digital yang pesat, membawa perubahan besar dalam dunia kerja yang tidak dapat diabaikan. Transformasi ini mencakup segala hal, mulai dari cara perusahaan mengoperasikan bisnisnya hingga bagaimana karyawan berinteraksi dan berkontribusi dalam lingkungan kerja. Teknologi

seperti kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), dan analitika data telah merombak lanskap kerja dengan memperkenalkan proses otomatisasi, pengumpulan dan analisis data real-time, serta komunikasi yang lebih efisien (Deni, 2023). Sebagai hasilnya, paradigma tradisional tentang bagaimana pekerjaan dilakukan, bagaimana tim berkolaborasi, dan bagaimana keputusan diambil telah berubah secara fundamental.

Budaya organisasi yang adaptif dan fleksibel menjadi kunci utama untuk kesuksesan perusahaan di era ini. Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang menjadi bagian dari identitas suatu organisasi. Budaya organisasi mencerminkan cara kerja, interaksi antar anggota organisasi, serta nilai-nilai yang dianut dan dijunjung tinggi. Perusahaan-perusahaan yang mampu menyesuaikan budaya mereka dengan perubahan teknologi dan dinamika pasar akan memiliki keunggulan kompetitif yang besar. Budaya yang terbuka terhadap inovasi, berorientasi pada pembelajaran, dan mendorong kolaborasi antar-tim akan membantu memfasilitasi adaptasi yang cepat dan pengambilan keputusan yang responsif di tengah lingkungan kerja yang terus berubah (Sutrisno, 2020).

Sementara itu, motivasi kerja karyawan juga memainkan peran penting dalam menghadapi tantangan Era Industri 4.0. Motivasi kerja karyawan adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan maksimal dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, reward yang diberikan, dan lain sebagainya (Saleh & Utomo, 2018). Karyawan perlu merasa termotivasi untuk meningkatkan keterampilan mereka, berinovasi, dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Perusahaan harus mendorong motivasi kerja ini sehingga dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang siap dan mampu beradaptasi dengan cepat dengan perubahan teknologi dan tuntutan pasar, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif di era yang penuh tantangan ini.

Penelitian terdahulu oleh (Munawirsyah, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 49,8%, dan 50,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Penelitian lain oleh (Hidayat, 2011) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (57%), terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (47%), terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (59%), terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (49%) dan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (51%). Demikian juga dari hubungan tidak langsung, terdapat pengaruh positif secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (87%), dan pengaruh positif tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (72%).

Hasil penelitian (SOEPANDI, 2020) menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Industri 4.0

kinerja. Sedangkan penelitian (Nurhasanah et al., 2022) menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kebaharuan penelitian ini terletak pada obyek penelitiannya yakni pada era industri 4.0 yang belum pernah diteliti sebelumnya. Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman tentang hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks era Industri 4.0. Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan teori dan model yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di era digital ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di era Industri 4.0.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif adalah sebuah metodologi penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam dan menyeluruh dengan cara mengkaji data non-numerik. Metode ini berfokus pada interpretasi makna dan pengalaman yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam konteks tertentu (Firmansyah et al., 2021). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yakni dengan studi literatur. Teknik pengumpulan data studi literatur adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari berbagai sumber literatur yang relevan, seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, dan publikasi lainnya (Adlini et al., 2022). Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya dalam proses penelitian adalah menganalisis data. Analisis data dimulai dengan reduksi data, di mana data disederhanakan dan diorganisir agar lebih mudah dipahami. Kemudian, data disajikan dalam bentuk yang relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian untuk memudahkan interpretasi. Terakhir, dari analisis tersebut, peneliti dapat menarik kesimpulan yang didasarkan pada temuan yang ditemukan dari data yang telah diolah.

Hasil dan Pembahasan

Dunia saat ini telah memasuki era revolusi industri 4.0. Salah satu ciri revolusi industri 4.0 ini yaitu adanya interkoneksi antara manusia dengan mesin/perangkat melalui *internet of things/internet of people* (Adiansah et al., 2019). Industri 4.0 adalah tahapan panjang dari perkembangan industri di dunia. Industri 4.0 menciptakan salinan dunia fisik secara virtual, dan membuat keputusan yang tidak terpusat. Lewat Internet untuk segala (IoT), sistem siber-fisik berkomunikasi dan bekerja sama dengan satu sama lain dan manusia secara bersamaan (Yunus & Mitrohardjono, 2020).

Pertumbuhan industri yang semakin efektif dan efisien seiring perkembangan revolusi industri 4.0 terus merebak keseluruh penjuru dunia dengan berbagai sistematis

yang dibawa dan segala konsekuensinya (Purba et al., 2021). Revolusi industri keempat ini melibatkan perubahan yang drastis dan disruptif yang merangkul manufaktur digital, komunikasi jaringan, teknologi computer dan otomasi, serta area-area relevan lainnya (Tiar Sirait, 2022). Beberapa tantangan yang dihadapi pada era industri 4.0 yaitu masalah keamanan teknologi informasi, keandalan stabilitas mesin produksi, kurangnya keterampilan yang memadai, ketidakmampuan untuk berubah oleh pemangku kepentingan, dan hilangnya banyak pekerjaan karena berubah menjadi otomatisasi (Sangaji et al., 2019). Sehingga tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan di era industry 4.0 adalah dengan kemudahan akses informasi Online karyawan akan lebih cenderung memudahkan pekerjaannya, sehingga dapat menyebabkan karyawan menganggap gampang pekerjaannya dan hasilnya akan tidak maksimal. Sehingga dapat disimpulkan dalam tantangan yang dihadapi juga dapat ditemukan peluang yang akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Wahyuningtyas & Valena, 2023).

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan sumber daya manusia yang dimiliki lebih terampil dan terlatih dalam mengemban tugasnya (Mailani et al., 2022). Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi karena manusia sebagai pelaku dalam organisasi mempunyai peran sebagai pengorganisir. Di dalam organisasi terdapat unsur manusia dan organisasi itu sendiri sebagai tempat sekumpulan manusia. Antara organisasi dan manusia harus berjalan secara seimbang. Bentuk keseimbangan tersebut dapat tercapai apabila setiap individu yang mempunyai potensi dan kemampuan dapat mengoptimalkan kemampuannya dan mengembangkan kariernya dengan baik, sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi (Febrianti, 2017). Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut penting untuk memperhatikan kinerja karyawan.

Pentingnya memperhatikan kinerja karyawan sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai kinerja perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja setiap karyawan akan berbeda-beda tingkat hasilnya (Raihanah et al., 2019). Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang berupa kuantitas ataupun kualitas seorang karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Faktor yang mendukung kinerja karyawan menjadi meningkat adalah kompetensi (Jannah et al., 2022). Sistem pengembangan kompetensi pada setiap organisasi wajib untuk dikembangkan seluas-luasnya. Adapun dimensi kinerja menurut Edison et al dalam (Caressa, 2019) adalah sebagai berikut.

1. Target Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan
2. Kualitas Kualitas terhadap hasil yang dicapai
3. Waktu penyelesaian Penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti
4. Taat asas Tidak hanya harus memenuhi target kualitas, dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Industri 4.0

Suatu kombinasi *hard skill*, *soft skill*, keahlian mengolah TIK dan pengetahuan sangat diperlukan saat ini SDM untuk menyongsong revolusi industri 4.0 (Marthalia, 2023). Sumber daya manusia Indonesia diharapkan mampu beradaptasi dengan paradigma revolusi industri. Kompetensi yang harus dimiliki SDM revolusi industri 4.0 antara lain

1. Digitilisasi lingkungan kerja berdasarkan teknologi
2. Kolaborasi dengan sistem Cyber
3. Proses kerja fleksibel yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan
4. Tugas-Tugas Mental
5. Tim kerja

Perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila tidak diisi oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Trisaningsih & Ratnawati, 2022). Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan hendaknya memperhatikan kembali kondisi karyawan dalam pembuatan perencanaan kerja yang disusun karyawan agar lebih optimal agar nantinya tujuan perusahaan dapat tercapai (Dewi & Sudiarta, 2018).

Organisasi terdiri dari individu yang bekerja sama dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Setiap individu yang ada di dalam organisasi memiliki peran dan tanggung jawabnya sendiri. Tindakan dan keputusan yang diambil setiap individu akan mempengaruhi individu lainnya dan bahkan berdampak pada keseluruhan organisasi. Interaksi yang dilakukan tidak hanya interaksi internal, namun organisasi juga berinteraksi dengan lingkungan eksternal seperti pemerintahan dan masyarakat umum. Organisasi harus dapat selalu menyesuaikan dengan keadaan yang ada. Penting bagi suatu organisasi untuk memiliki kemampuan adaptasi yang baik agar dapat merencanakan strategi yang efektif agar bisa mengambil keputusan yang baik dalam menghadapi perubahan (Kartika & Komari, 2021).

Suatu organisasi dianggap perlu untuk mencerminkan budaya yang kuat dan sesuai situasi tertentu, budaya organisasi yang kuat bisa membuat dampak baik oleh orang didalam organisasi tersebut, bisa mempermudah keperluan dan kegiatan organisasi, serta bisa menguatkan budaya organisasi agar tidak semena mena dalam membuat keputusan (Rohman & Aisyanti, 2022). Budaya organisasi sendiri memiliki sebutan budaya kerja, disebabkan karena budaya organisasi tidak dapat terlepas dari kinerja sumber daya manusia. Semakin berpengaruh budaya perusahaan, maka semakin kuat keinginan agar dapat menghasilkan hasil kerja yang baik. Secara tegas budaya organisasi perusahaan sulit diartikan dan sulit juga untuk diukur, akan tetapi hal ini dapat dirasakan oleh sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu sebuah organisasi akan terbentuk dari suatu kumpulan individu yang berlainan baik sifat, keunikan, kemahiran, pendidikan, pengalaman, serta latar belakang (Gultom et al., 2020).

Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan budaya organisasi ada yang ada dalam perusahaan. Budaya merupakan salah satu alat untuk mempererat hubungan yang terjalin dalam suatu organisasi dalam perusahaan. Seiring dengan berjalannya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam

memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan (Tanuwibowo & Setiawan, 2015). Semakin tinggi atau baik secara budaya organisasi dalam suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah atau kurang baik secara budaya organisasi dalam suatu perusahaan, maka akan semakin rendah motivasi kerja pada karyawan (Naibaho & Wijono, 2022).

Selain budaya organisasi memberikan motivasi diperlukan dalam setiap organisasi. Motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal (Lumansik, 2015). Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan terdorong untuk bekerja dengan semangat yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan memberikan gaji yang sesuai yaitu salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan (Krisnawati & Bagia, 2021).

Adanya motivasi mampu membuat para karyawan merasa nyaman dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban, karena tidak ada unsur keterpaksaan di dalamnya. Sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan yang mana hal tersebut akan berdampak baik pula bagi kemajuan Perusahaan (Kusmiati et al., 2022). Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang telah menyadari pentingnya memahami motivasi pegawai akan selalu mempertahankan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi dikatakan berhasil jika dalam diri pegawai yang bersangkutan timbul suatu semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja di suatu perusahaan (Putri et al., 2019).

Apabila motivasi yang diberikan diambil dan diterapkan dengan baik akan menimbulkan gairah untuk terus maju bersama dan loyal terhadap perusahaan. Namun, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak cukup, maka kinerja yang diberikan juga tidak baik. Dengan motivasi, karyawan juga akan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan juga (Alfianika Maharani et al., 2023).

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di era Industri 4.0. Untuk mencapai kesuksesan di era ini, perusahaan perlu membangun budaya organisasi yang adaptif dan fleksibel, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan kompleks dalam lingkungan bisnis saat ini, serta tetap termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Dengan memperdalam aspek-aspek tersebut, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana budaya organisasi dan motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di era Industri 4.0. Penelitian tentang pengaruh budaya

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Industri 4.0

organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di era Industri 4.0 masih terus berkembang. Berikut adalah beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian ini telah dilakukan di satu negara. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan di berbagai negara untuk melihat apakah temuan penelitian ini konsisten di berbagai negara.
2. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis dan generalisasi temuan penelitian.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggabungkan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di era Industri 4.0.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiansah, W., Setiawan, E., Kodaruddin, W. N., & Wibowo, H. (2019). Person in Environment Remaja Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(1), 47. <https://doi.org/10.24198/focus.v2i1.23118>
- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980.
- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., & Puspitawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>
- Caressa, S. R. (2019). Hubungan Kompetensi Era Industri 4.0, Beban Kerja Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 178–186. <https://doi.org/10.26460/jm.v9i1.1045>
- Deni, A. (2023). *Manajemen Strategi di Era Industri 4.0. Cendikia Mulia Mandiri. Cendikia Mulia Mandiri.*
- Dewi, C. I. A. K., & Sudiarta, I. G. M. (2018). Pengaruh Kualitas Layanan dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Nasabah PT. Bank Pembangunan Daerah Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8).
- Febrianti, R. (2017). Pengembangan Karier dan Kinerja Pegawai pada Era Revolusi Industri 4.0. *Seminar Nasional-Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang (Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0)*, 192–198. <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2020/03/Riska-Febrianti.pdf>
- Firmansyah, M., Masrun, M., & Yudha S, I. D. K. (2021). Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif. *Elastisitas - Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 3(2), 156–159. <https://doi.org/10.29303/e-jep.v3i2.46>
- Gultom, D. K., Arif, M., & Fahmi, M. (2020). Determinasi kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pelanggan melalui kepercayaan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 171–180.
- Hidayat, A. A. A. (2011). *Metode penelitian keperawatan dan teknik analisis data.*
- Jannah, M., Wanta, W., & Yuliawati, J. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Revolusi 4.0. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(6).
- Kartika, I. Y., & Komari, N. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Физиология Человека*, 47(4), 124–

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Industri 4.0

134.

- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- Kusmiati, I., Nasywa Sahila, A., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). Pentingnya Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Karimah Tauhid*, 1(6), 869–879.
- Lumansik, A. (2015). Pentingnya Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara1. *Jurnal Politico*, 4(1), 1–13.
- Mailani, O., Nuraeni, I., Syakila, S. A., & Lazuardi, J. (2022). Bahasa sebagai alat komunikasi dalam kehidupan manusia. *Kampret Journal*, 1(2), 1–10.
- Marthalia, L. (2023). Strategi Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2429–2436. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.481>
- Munawirsyah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Bis-A*, 10(01), 15–23. <https://doi.org/10.55445/bisa.v10i01.22>
- Naibaho, D. S., & Wijono, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Sebuah Perusahaan X. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 16(01), 51–60. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v16i01.1752>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Purba, N., Yahya, M., & Nurbaiti. (2021). Revolusi Industri 4.0 : Peran Teknologi Dalam Eksistensi Penguasaan Bisnis Dan Implementasinya. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 9(2), 91–98.
- Putri, E., Nuringwahyu, S., & Hardati, R. (2019). Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bandung Super Model Malang). *Jurnal Universitas Islam Malang*, 8(1), 26–32.
- Raihanah, D., Efry, K., & Irvan, M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 214.
- Rohman, M. F., & Aisyanti, R. (2022). Peranan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru Dan Karyawan. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 136. <https://doi.org/10.30651/imp.v2i2.13694>

- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1). <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- SOEPANDI, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kenko No Kai. *JURNAL SeMaRaK*, 3(3), 11. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i3.7097>
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.
- Tanuwiwono, M. H., & Setiawan, R. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Purnama Perkasa. *Jurnal AGORA*, 3(2), 60–69.
- Tiar Sirait, F. E. (2022). Dampak Revolusi Industri 4.0 pada Industri Teknologi Komunikasi di Indonesia: Peluang dan Tantangan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(1), 132–139. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i1.28153>
- Trisnaningsih, D. I., & Ratnawati, I. (2022). Menghadapi Revolusi Industri 4.0: Pengaruh Program Pelatihan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kesiapan Untuk Berubah Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN (Persero) UID Jateng dan DIY). *Diponegoro Journal of Management*, 11(1), 1–13. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/index>
- Wahyuningtyas, Y. F., & Valena, V. (2023). Implementasi Budaya Kerja, Motivasi Dan Kinerja Karyawan Di Era Revolusi Industri 4.0 Pada Ottopay Yogyakarta. In *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia* (Vol. 3, Issue 1). STIE Widya Wiwaha. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.555>
- Yunus, M., & Mitrohardjono, M. (2020). Pengembangan Tehnologi Di Era Industri 4.0 Dalam Pengelolaan Pendidikan Sekolah Dasar Islam Plus Baitul Maal. *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 3(No. 2), 129–138. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/Tahdzibi/article/view/8214/4917>