

PENGARUH ORIENTASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, PROFESIONALISME DAN KEBAHAGIAAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA ASN DI KANTOR KSOP KELAS I BITUNG

Putri Tesalonika Baring¹, Lucky Otto Herman Dotulong², Yunita Mandagie³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi,
Manado, Indonesiaputritbaring@gmail.com, luckydotulong@unsrat.ac.id, mandagiey@unsrat.co.id

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Orientation, Organizational Culture, Professionalism, and Happiness at Work on the Work Productivity of Civil Servants (ASN) at the Class I Harbormaster and Port Authority Office (KSOP) of Bitung, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach with a saturated sampling technique involving 67 civil servants. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that Work Orientation had no significant effect on Work Productivity. Meanwhile, Organizational Culture, Professionalism, and Happiness at Work had a positive and significant effect on Work Productivity. Simultaneously, the four variables had a significant effect on Work Productivity.

Keywords: Work Orientation, Organizational Culture, Professionalism, Happiness at Work, Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Orientasi Kerja, Budaya Organisasi, Profesionalisme, dan Kebahagiaan Kerja terhadap Produktivitas Kerja ASN di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Bitung, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 67 ASN. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Orientasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sementara itu, Budaya Organisasi, Profesionalisme, dan Kebahagiaan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Secara simultan, keempat variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Kata Kunci: Orientasi Kerja, Budaya Organisasi, Profesionalisme, Kebahagiaan Kerja dan Produktivitas Kerja

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam sektor publik, Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut memberikan pelayanan yang profesional, efektif, dan akuntabel. Produktivitas kerja menjadi salah satu aspek penting karena mencerminkan kemampuan pegawai menghasilkan output secara efektif dan efisien. Seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan publik yang berkualitas, instansi pemerintah perlu mengoptimalkan pengelolaan SDM untuk menjaga produktivitas dan mutu pelayanan.

Salah satu instansi yang memiliki peran penting dalam pelayanan kepelabuhanan adalah Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Bitung. Berdasarkan data KSOP Kelas I Bitung, jumlah penerbitan buku pelaut mengalami perubahan selama periode 2021-2025. Jumlah penerbitan meningkat dari 1.745 pada 2021 menjadi 2.361 pada 2023, kemudian menurun menjadi 2.243 pada 2024 dan 2.169 pada 2025. Meskipun perubahan tersebut juga dapat dipengaruhi oleh jumlah permohonan pelayanan, tren penurunan dalam dua tahun terakhir menjadi fenomena empiris yang relevan untuk mengkaji faktor-faktor internal yang berpotensi mendukung produktivitas ASN dalam memberikan pelayanan.

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh orientasi kerja, budaya organisasi, profesionalisme, dan kebahagiaan kerja. Orientasi kerja berkaitan dengan cara individu memaknai pekerjaannya (Wrzesniewski et al., 1997, dalam Mantler et al., 2022), sedangkan budaya organisasi mencakup nilai dan norma yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Luthans, 2011, dalam Bolung et al., 2021). Profesionalisme mencerminkan sikap individu terhadap profesi dan pelaksanaan tanggung jawab sesuai standar yang berlaku (Hall, 1968, dalam Yulihardi 2023). Sementara itu, kebahagiaan kerja menggambarkan pengalaman positif individu terhadap pekerjaan, termasuk perasaan positif, kepuasan, dan keterlibatan kerja (Fisher, 2010). Keempat faktor tersebut relevan untuk dikaji dalam konteks ASN yang menjalankan fungsi pelayanan publik.

Penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan faktor-faktor tersebut dengan produktivitas kerja. Boihaki et al. (2022) menemukan bahwa orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Lumenta et al. (2024) juga menunjukkan pengaruh positif profesionalisme terhadap produktivitas kerja. Namun, temuan mengenai budaya organisasi belum konsisten. Lengkong et al. (2020) menemukan pengaruh signifikan, sedangkan Daeli et al. (2024) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan temuan juga terlihat pada kebahagiaan kerja, dengan Lumingkewas et al. (2024) melaporkan pengaruh positif dan signifikan, sementara Kuingo et al. (2025) menemukan pengaruh yang tidak signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan perlunya pengujian lebih lanjut dalam konteks organisasi dan karakteristik pegawai yang berbeda.

Berdasarkan fenomena empiris dan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh orientasi kerja, budaya organisasi, profesionalisme, dan kebahagiaan kerja terhadap produktivitas kerja ASN di Kantor KSOP Kelas I Bitung, baik secara parsial maupun simultan. Kebaruan penelitian terletak pada pengujian keempat variabel tersebut secara bersama-sama dalam konteks ASN pada instansi kepelabuhanan. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas bukti empiris mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas ASN serta menjadi bahan pertimbangan bagi pengelolaan SDM dalam mendukung kualitas pelayanan kepelabuhanan.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi strategis dalam organisasi yang berperan dalam mengelola individu sebagai aset utama untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam konteks perilaku organisasi, Robbins & Judge (2021) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan bagaimana organisasi memahami dan mengelola perilaku individu dalam lingkungan kerja. Pengelolaan ini mencakup aspek motivasi, kepuasan kerja, serta interaksi antarpegawai yang memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Sinungan (2009) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output yang dihasilkan dan input yang digunakan. Dalam penelitian ini, produktivitas kerja diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu berdasarkan Simamora (2004) dalam Alfianto dan Nugroho (2024).

Orientasi Kerja

Orientasi kerja menggambarkan cara individu memandang dan memaknai pekerjaannya. Wrzesniewski et al. (1997) membedakan orientasi kerja menjadi *job orientation*, *career orientation*, dan *calling orientation*. Ketiga dimensi tersebut mencerminkan pekerjaan sebagai sumber penghasilan, sarana pengembangan karier, dan bentuk pengabdian. Orientasi kerja diduga berkaitan dengan produktivitas karena cara individu memaknai pekerjaan dapat memengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan tugas.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan norma yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi (Luthans, 2011). Robbins dan Judge (2015) mengidentifikasi tujuh karakteristik budaya organisasi, yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas. Budaya organisasi yang jelas dapat membantu pegawai memahami standar kerja, membangun koordinasi, dan mencapai tujuan organisasi.

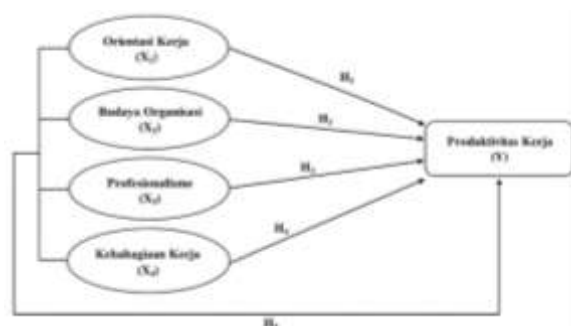
Profesionalisme

Profesionalisme merupakan sikap individu terhadap profesinya yang tercermin melalui komitmen, nilai profesional, dan perilaku sesuai standar pekerjaan (Hall, 1968). Profesionalisme dalam penelitian ini mencakup keyakinan terhadap pelayanan publik, pengaturan diri, penggunaan organisasi profesi sebagai referensi, panggilan terhadap profesi, dan otonomi. Profesionalisme diduga mendukung produktivitas melalui pelaksanaan tugas yang bertanggung jawab, kepatuhan terhadap standar, dan komitmen terhadap kualitas pelayanan.

Kebahagiaan Kerja

Fisher (2010) menjelaskan kebahagiaan kerja sebagai pengalaman positif individu dalam lingkungan pekerjaan. Konsep ini mencakup keterikatan kerja (*work engagement*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan komitmen afektif terhadap organisasi (*affective organizational commitment*). Pegawai yang memiliki pengalaman kerja positif berpotensi menunjukkan keterlibatan dan komitmen yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian teori dan skripsi, 2026

Hipotesis Penelitian

H1: Orientasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN.

H2: Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN.

H3: Profesionalisme berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN.

H4: Kebahagiaan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN.

H5: Orientasi kerja, budaya organisasi, profesionalisme, dan kebahagiaan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menganalisis pengaruh orientasi kerja, budaya organisasi, profesionalisme, dan kebahagiaan kerja terhadap produktivitas kerja ASN. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Bitung. Populasi penelitian terdiri atas 67 ASN, dan seluruh anggota populasi dijadikan responden melalui teknik *sampling jenuh*.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan menggunakan Google Forms melalui WhatsApp dengan bantuan pihak instansi. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan studi pustaka yang relevan. Kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk mengukur variabel orientasi kerja, budaya organisasi, profesionalisme, kebahagiaan kerja, dan produktivitas kerja.

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25. Tahapan analisis meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan model menjelaskan variasi produktivitas kerja. Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5 persen (0,05).

Pengumpulan data dilakukan dengan koordinasi bersama pihak instansi. Partisipasi responden dilakukan melalui pengisian kuesioner secara mandiri. Data yang terkumpul kemudian diolah untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Orientasi Kerja (X1)	X1.1	0,782	0,240	Valid
	X1.2	0,793	0,240	Valid
	X1.3	0,852	0,240	Valid
	X1.4	0,769	0,240	Valid
	X1.5	0,841	0,240	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,853	0,240	Valid
	X2.2	0,880	0,240	Valid
	X2.3	0,712	0,240	Valid
	X2.4	0,860	0,240	Valid
	X2.5	0,859	0,240	Valid
	X2.6	0,913	0,240	Valid
	X2.7	0,876	0,240	Valid

Profesionalisme (X3)	X3.1	0,906	0,240	Valid
	X3.2	0,901	0,240	Valid
	X3.3	0,883	0,240	Valid
	X3.4	0,838	0,240	Valid
	X3.5	0,892	0,240	Valid
Kebahagiaan Kerja (X4)	X4.1	0,926	0,240	Valid
	X4.2	0,890	0,240	Valid
	X4.3	0,835	0,240	Valid
	X4.4	0,886	0,240	Valid
	X4.5	0,939	0,240	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,942	0,240	Valid
	Y.2	0,921	0,240	Valid
	Y.3	0,941	0,240	Valid
	Y.4	0,907	0,240	Valid
	Y.5	0,907	0,240	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2026)

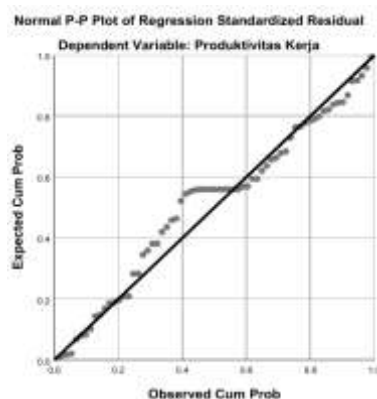
Hasil uji validitas pada seluruh item pernyataan kuesioner yang terbagi ke dalam 5 bagian dan terdiri dari 27 pernyataan, mempunyai nilai r hitung lebih besar dari rtabel. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan variabel penelitian dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Orientasi Kerja (X1)	0,856	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,932	Reliabel
Profesionalisme (X3)	0,928	Reliabel
Kebahagiaan Kerja (X4)	0,932	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,957	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2026)

Variabel Orientasi Kerja, Budaya Organisasi, Profesionalisme, Kebahagiaan kerja dan Produktivitas Kerja dikatakan reliabel karena nilai Alpha Cronbach's lebih besar dari 0,60.



Gambar 2. Normal P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2026)

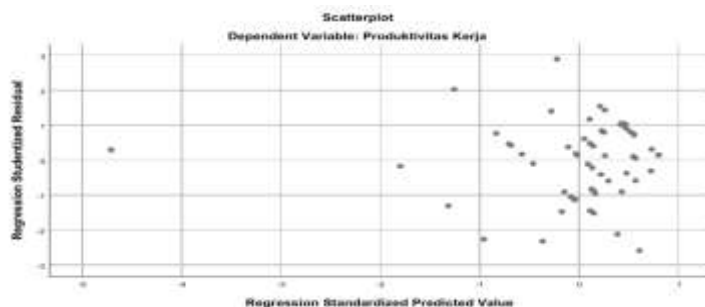
Data terlihat menyebar dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik P-P Plot. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Orientasi Kerja (X1)	0,691	1,448	Non Multikolinearitas
Budaya Organisasi (X2)	0,535	1,871	Non Multikolinearitas
Profesionalisme (X3)	0,311	3,218	Non Multikolinearitas
Kebahagiaan Kerja (X4)	0,213	4,688	Non Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2026)

Semua variabel independen untuk nilai tolerance value $> 0,10$ dan $VIF < 10$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa keempat variabel independen tidak terjadi gejala multikolinearitas.



Gambar 3. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2026)

Titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.080	1.647		-1.263	.211
	Orientasi Kerja	.025	.047	.032	.524	.602
	Budaya Organisasi	.150	.069	.150	2.184	.033
	Profesionalisme	.540	.092	.525	5.853	.000
	Kebahagiaan Kerja	.306	.107	.311	2.868	.006

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa orientasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ASN. Sebaliknya, budaya organisasi, profesionalisme, dan kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Profesionalisme memiliki koefisien regresi terbesar di antara keempat variabel, yaitu 0,540. Temuan ini menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki hubungan positif paling kuat berdasarkan koefisien regresi tidak terstandarisasi.

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	878.940	4	219.735	84.321	.000 ^b
	Residual	161.567	62	2.606		
	Total	1040.507	66			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2026)

Pengujian simultan menghasilkan nilai F sebesar 84,321 dengan signifikansi $p < 0,001$. Dengan demikian, keempat variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ASN.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.835	1.61429

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2026)

Nilai R square sebesar 0,845, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel orientasi kerja, budaya organisasi, profesionalisme dan kebahagiaan kerja terhadap produktivitas kerja ASN di KSOP Kelas I Bitung adalah sebesar 84,5%, sedangkan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi kerja belum memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja ASN di KSOP Kelas I Bitung. Temuan ini berbeda dari penelitian Boihaki et al. (2022) yang menemukan pengaruh signifikan orientasi kerja terhadap produktivitas. Perbedaan tersebut dapat berkaitan dengan karakteristik responden, jenis pekerjaan, dan konteks organisasi. Dalam penelitian ini, cara ASN memaknai pekerjaan sebagai sumber penghasilan, pengembangan karier, atau bentuk pengabdian belum terbukti berhubungan secara signifikan dengan produktivitas setelah variabel lain diperhitungkan.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai dan norma organisasi yang mendukung ketelitian, orientasi pada hasil, kerja sama, dan konsistensi dapat berkaitan dengan produktivitas ASN. Hasil tersebut sejalan dengan Lengkong et al. (2020), yang menemukan hubungan signifikan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penerapan budaya organisasi yang konsisten menjadi salah satu aspek yang relevan dalam pengelolaan SDM di lingkungan KSOP Kelas I Bitung.

Profesionalisme menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja serta memiliki koefisien regresi terbesar dalam model. Temuan ini mengindikasikan pentingnya sikap profesional, tanggung jawab, komitmen terhadap pelayanan publik, dan pelaksanaan tugas sesuai standar. Hasil tersebut mendukung penelitian Shara et al. (2023),

yang menemukan hubungan positif profesionalisme dengan produktivitas kerja. Dalam konteks pelayanan kepelabuhanan, profesionalisme relevan karena ASN menjalankan tugas administratif dan operasional yang menuntut ketelitian serta kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku.

Kebahagiaan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, dan komitmen afektif terhadap organisasi berkaitan dengan produktivitas ASN. Temuan tersebut sejalan dengan Wahyuningsih et al. (2025), yang melaporkan pengaruh positif kebahagiaan terhadap produktivitas kerja. Meskipun demikian, hasil ini perlu dipahami dalam konteks penelitian dan tidak secara langsung membuktikan hubungan sebab-akibat di luar model yang diuji.

Secara simultan, orientasi kerja, budaya organisasi, profesionalisme, dan kebahagiaan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai R^2 sebesar 84,5% menunjukkan kemampuan penjelasan model yang tinggi pada data penelitian ini. Hasil tersebut mendukung pentingnya mengkaji faktor individu, nilai organisasi, sikap profesional, dan kondisi psikologis secara bersama-sama. Kontribusi utama penelitian ini terletak pada pengujian keempat variabel tersebut secara simultan dalam konteks ASN pada instansi kepelabuhanan. Namun, penelitian pada satu instansi dengan 67 responden membatasi generalisasi temuan ke organisasi lain.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ASN di Kantor KSOP Kelas I Bitung. Sebaliknya, budaya organisasi, profesionalisme, dan kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, keempat variabel tersebut berpengaruh signifikan dan mampu menjelaskan 84,5% variasi produktivitas kerja dalam model penelitian. Temuan ini memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor publik, khususnya mengenai hubungan faktor organisasi dan individu dengan produktivitas ASN. Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan pentingnya menjaga budaya organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas, memperkuat profesionalisme ASN, dan menciptakan kondisi kerja yang mendukung kebahagiaan pegawai. Meskipun demikian, temuan perlu ditafsirkan sesuai konteks penelitian karena data berasal dari satu instansi.

Kantor KSOP Kelas I Bitung disarankan mempertahankan budaya organisasi yang mendukung kerja sama dan pencapaian hasil, memperkuat profesionalisme melalui pengembangan kompetensi dan kepatuhan terhadap standar pelayanan, serta memperhatikan faktor-faktor yang mendukung kebahagiaan kerja ASN. Orientasi kerja tetap perlu dikelola, meskipun pengaruh parsialnya tidak signifikan dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan ASN dari beberapa instansi atau wilayah agar hasilnya dapat dibandingkan dan memiliki cakupan generalisasi yang lebih luas. Peneliti juga dapat menambahkan variabel lain yang relevan, seperti kompetensi, motivasi, kepemimpinan, atau beban kerja, untuk menjelaskan variasi produktivitas yang belum tercakup dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alfianto, A., & Nugroho, M. T. (2024). Pengaruh pengembangan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pusat. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 75-94.
- [2] Boihaki, B., Halimah, H., & Rahmah, R. (2022). Pengaruh komunikasi internal, orientasi

- kerja dan prosedur kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie. *Jurnal Ekobismen*, 2(1).
- [3] Bolung, F. M., Sentosa, E., & Marnis, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 141-154.
- [4] Daeli, I. P., Yokanan, R. T., & Kaloeti, A. K. (2024). The influence of work life balance, job embeddedness, and organizational culture on performance with work productivity as an intervening variable of employees at Andi Publisher in Yogyakarta. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 7(2.1), 410-424.
- [5] Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- [6] Hall, R. H. (1968). Professionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92-104.
- [7] Kuingo, S., Lumanauw, B., & Saerang, R. (2025). Pengaruh kebahagiaan di tempat kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 13(3).
- [8] Lengkong, N. L., Adolfini, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- [9] Lumenta, G., Irvan Trang, & Christoffel Mintardjo. (2024). Pengaruh karakteristik individu, profesionalisme dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pegadaian Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(1), 205-216.
- [10] Mantler, J., Campbell, B., & Dupré, K. E. (2022). Jobs, careers, and callings: Exploring work orientation at mid-career. *Journal of Career Development*, 49(5), 1152-1167.
- [11] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson.
- [12] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- [13] Shara, D., Nasution, M. A., & Al Firah, A. (2023). Pengaruh profesionalisme kerja dan komitmen kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan pada CV. Sinar Gebang Raya di Medan. *Warta Dharmawangsa*, 17(2).
- [14] Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN, hlm. 612
- [15] Sinungan, M. (2009). Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Edisi 2, Cetakan 8. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [16] Wahyuningsih, S., Partiwi E, S., Marlina, W., & Azizah, S. N. (2025). *The effect of happiness and positive organizational behavior on productivity in the workplace. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(6), 5315-5326.
- [17] Yulihardi. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan profesionalisme terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kecamatan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Provinsi DKI Jakarta. *Public Administration Journal*, 7(2), 110-123.