

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 19 No 3 (2024): August

DOI: <https://doi.org/DOI.10.21070/ijler.v19i3.1145>

Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Effect of Leadership, Compensation, and Culture on Employee Productivity

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya terhadap Produktivitas Karyawan

Nova Firda Alsya, nova@umsida.ac.id, (0)

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Hasan Ubaidillah, ubaid@umsida.ac.id, (1)

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study explores the impact of leadership, compensation, and organizational culture on employee productivity at PT. Romi Violeta in Sidoarjo, East Java. Using a quantitative approach with multiple linear regression analysis via SPSS version 25, data from 95 randomly sampled employees were analyzed. The results indicate that while leadership does not significantly affect productivity, compensation and organizational culture positively and significantly do. Additionally, these variables collectively enhance employee productivity, with compensation being the most influential. These findings suggest that improving compensation and fostering a strong organizational culture are crucial for boosting productivity.

Highlight:

Leadership does not significantly impact employee productivity.

Compensation and organizational culture positively affect productivity.

Simultaneous effects of leadership, compensation, and culture are significant.

Keywords: Leadership, Compensation, Organizational Culture, Employee Productivity, Quantitative Research

Published date: 2024-06-24 00:00:00

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang berperan sebagai penggerak utama perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek demi mencapai tujuan perusahaan [1]. Salah satu upaya yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan ditentukan berdasarkan output kinerja karyawan. Kinerja diartikan sebagai hasil pencapaian karyawan, baik secara kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya [2]. Dalam fenomena ini, adanya penurunan produktivitas disebabkan salah satunya karena pandemi covid-19 pada beberapa tahun terakhir. Penurunan produktivitas tersebut juga diduga oleh rendahnya kepemimpinan, kompensasi dan budaya kerja.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu usaha untuk mengarahkan, membimbing, memotivasi serta mengkoordinasikan perubahan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam suatu perusahaan, pemimpin adalah sebagai orang yang paling berpengaruh dalam mengendalikan karyawan secara penuh. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan ialah karakteristik pribadi pemimpin, kelompok yang dipimpin dan situasi [3]. Dalam fenomena ini menunjukkan bahwa kurangnya kemampuan pemimpin dalam memberitahu bawahan. Hal tersebut membuat pesan tidak tersampaikan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada komunikasi, baik komunikasi dari atas maupun kebawah, komunikasi dari bawahan ke atas, komunikasi antar rekan kerja, serta komunikasi di dalam perusahaan [4].

Kompensasi adalah salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Adanya pemberian kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sebab besar kecilnya kompensasi mencerminkan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan giat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan [5]. Dalam fenomena ini pemberian kompensasi belum optimal, salah satunya berupa asuransi kesehatan. Hal ini berdampak terhadap kesehatan karyawan sehingga dapat mengganggu produktivitas kerja.

Budaya organisasi ialah nilai-nilai, norma atau peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi/perusahaan dan disepakati seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan perusahaan [6]. Budaya organisasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi karyawan dalam bertindak dan berperilaku antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Budaya organisasi yang kuat berpotensi dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika budaya organisasi tersebut lemah maka mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun. Maka apabila budaya organisasi berkembang dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan [2]. Dalam fenomena ini ditemukan adanya karyawan yang kurang disiplin, seperti datang terlambat atau terlambat balik setelah jam istirahat. Apabila hal ini berlangsung terus menerus maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh gap research pada penelitian terdahulu. Menurut penelitian yang dilakukan [7], [8], memiliki kesamaan variabel dengan penelitian ini yaitu tentang kepemimpinan. Hasil dari penelitian tersebut kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh [9], [10], hasil dari penelitian tersebut kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh [1], memiliki kesamaan variabel dengan penelitian ini yaitu tentang kompensasi. Hasil dari penelitian tersebut kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut penelitian [11], hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sementara menurut penelitian lain [6], [12], memiliki kesamaan variabel dengan penelitian ini yaitu tentang budaya organisasi. Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut penelitian [8], hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul "Analisis kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo".

Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan kekuatan atau kualitas seseorang dalam mempengaruhi orang lain, dalam hal ini yaitu seluruh karyawan dengan sedemikian rupa, sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin [13]. Kepemimpinan juga memiliki pengaruh langsung terhadap tercapainya tujuan perusahaan, dimana seorang pemimpin berperan penuh dalam mengambil keputusan [14]. Menurut [15] indikator kepemimpinan meliputi :

1. Kecerdasan, seorang pemimpin harus mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk memecahkan masalah serta memberikan solusi pada setiap persoalan dengan tepat dan bijaksana.
2. Kepandaian, seorang pemimpin mampu membuat karyawan merasa senang dengan pekerjaannya.

3. Emosi yang stabil, seorang pemimpin harus bisa mengendalikan stress dengan baik serta mampu mengatasi kritik yang ditujukan kepadanya.
4. Keahlian, seorang pemimpin mampu menggerakkan dan mengorganisasi karyawan secara bijaksana.
5. Keterampilan, seorang pemimpin mampu bertanggung jawab untuk menghadapi persoalan masyarakat.

Kompensasi (X 2)

Kompensasi atau *reward* merupakan keseluruhan balas jasa yang didapat oleh karyawan atas pencapaiannya selama bekerja yang berbentuk uang maupun bukan uang[16]. Karyawan menganggap kompensasi menjadi hal sangat penting karena pemberian kompensasi menggambarkan tingkat kontribusi mereka terhadap perusahaan[17]. Menurut[18] indikator dari kompensasi meliputi :

1. Upah, uang yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan berdasarkan jam kerja (perjam, perhari atau persetengah hari).
2. Insentif, karyawan mendapat tambahan imbalan yang diberikan dilaur gaji atau upah atas kinerjanya.
3. Tunjangan, karywan mendapatkan jaminan kesehatan dan tunjangan hari besar.
4. Fasilitas, karyawan memperoleh lingkungan kerja yang aman nyaman, seperti tempat parkir.

Budaya Organisasi (X 3)

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang memberikan identitas yang telah berkembang dan diturunkan sehingga membentuk perilaku karyawan dalam suatu perusahaan[19]. Setiap perusahaan pasti memiliki budaya organisasi. Budaya yang baik menjadi kekuatan karyawan untuk membangun hubungan emosional dengan perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya jika diterapkan dengan benar[20]. Menurut[21] indikator budaya organisasi meliputi :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, seseorang yang mampu menciptakan ide-ide baru serta berani mengambil resiko atas ide-ide baru tersebut demi keberhasilan perusahaan.
2. Memperhatikan detail, sikap teliti dalam mengerjakan tugas.
3. Orientasi pada hasil, kemampuan dalam menetapkan target dan hasil atas kinerja untuk keberhasilan perusahaan.
4. Orientasi pada orang dan tim, kemampuan seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dan mendukung prestasi karyawan.

Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dan input. Produktivitas yang tinggi diperoleh melalui keterampilan kerja dan ditetapkan berdasarkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan, seperti perbandingan karyawan dengan waktu, karyawan dengan kualitas, serta adanya fasilitas bagi karyawan dalam bekerja[22]. Menurut[14] indikator produktivitas kerja meliputi :

1. Kualitas kerja, kemampuan karyawan yang diukur dengan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Kuantitas kerja, jumlah yang dihasilkan karyawan dalam memanfaatkan waktu selama jam kerja yang telah ditetapkan.
3. Tanggung jawab, setiap karyawan harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan memaksimalkan waktu untuk menghasilkan output seoptimal mungkin.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun lokasi pada penelitian ini dilakukan pada PT. Romi Violeta yang beralamatkan di Jl. Kesatrian, Sono, Sidokerto, Kec. Buduran, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur 61252. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 125 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *proporsional random sampling*. Jumlah sampel yang diambil kemudian dihitung menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = margin error 5%

diketahui:

Maka, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 95 responden.

Sumber data yang digunakan dalam mendukung penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer berupa tanggapan responden yang digunakan untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan pada PT. Romi Violeta, sedangkan data sekunder penelitian ini diperoleh dalam bentuk jurnal-jurnal, literatur penelitian terdahulu dan data dari perusahaan. Teknik pengumpulan data diperoleh dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket secara langsung kepada karyawan dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25 yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda serta uji hipotesis yang mencakup uji t parsial dan uji f simultan.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:

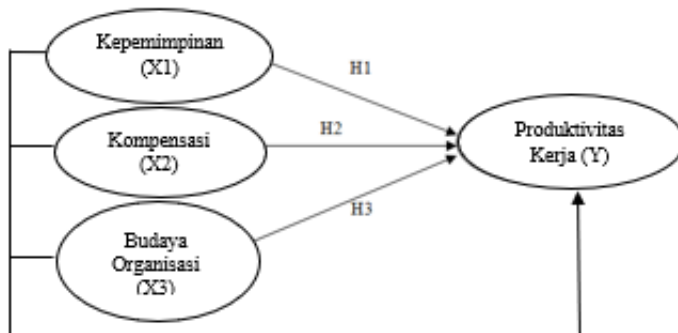


Figure 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian:

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo.

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo.

H3: Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo.

H4: Analisis kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kriteria sampel penelitian ada sebanyak 95 kuesioner yang dibagikan kepada responden. Yaitu seluruh karyawan PT Romi Violeta. Hasil uji karakteristik responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Kategori	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	77	81,1%
Perempuan	18	18,9%
Umur		
<25 tahun	38	40,0%

25-35 tahun	14	14,7%
36-45 tahun	32	33,7%
> 45 tahun	11	11,6%
Pendidikan		
SMA / Sederajat	58	61,1%
Diploma	10	10,5%
S1	27	28,4%
Jumlah	95	100%

Table 1. Karakteristik Responden

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden atau karyawan tetap di PT Romi Violeta berjenis kelamin laki-laki (81,1%) atau sebanyak 77 responden. Kemudian sebagian besar responden atau karyawan tetap di PT Romi Violeta berumur <25 tahun sebanyak 38 orang (40,0%). Dan pada kategori pendidikan sebagian besar responden karyawan tetap di PT Romi Violeta memiliki pendidikan terakhir SMA atau sederajat sebanyak 58 responden atau 61,1%.

Distribusi frekuensi

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan tentang rata-rata tanggapan dari responden terhadap indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah yang memberikan jawaban terhadap masing-masing pernyataan dari indikator setiap variabel. Berikut hasil dari tanggapan responden:

No	Indikator Pertanyaan	Mean
X1.1	Pemimpin mampu untuk memberikan solusi dalam menyelesaikan masalah	4,18
X1.2	Pemimpin mampu membuat karyawan merasa senang dengan pekerjaannya	4,01
X1.3	Pemimpin siap mengambil resiko atas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya	4,19
X1.4	Pemimpin mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan	3,87
X1.5	Pemimpin mampu menunjukkan sikap dapat dipercaya	4,24

Table 2. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Kepemimpinan diketahui bahwa rata rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kelima “Pemimpin mampu menunjukkan sikap dapat dipercaya” pada indikator ketrampilan dengan nilai rata-rata sebesar 4,24 dan pernyataan ketiga “Pemimpin siap mengambil resiko atas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya” pada indikator Emosi yang stabil dengan nilai rata rata sebesar 4,18. Hal ini megindikasikan bahwa Pimpinan di perusahaan PT. Romi Violeta Sidoarjo telah mampu menunjukkan sikap yang berintegritas dalam hal ini dapat dipercaya dan juga memiliki tanggung jawab yang baik, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan keempat “Pemimpin mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan” pada indikator keahlian dengan nilai rata rata 3,87.

No	Indikator Pertanyaan	Mean
X2.1	Jumlah upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	3,88
X2.2	Pemberian insentif diberlakukan sama untuk semua karyawan	3,89
X2.3	Tunjangan hari raya dan jaminan kesehatan membuat karyawan lebih semangat	4,10

X2.4	Karyawan mendapat lingkungan kerja yang aman dan nyaman	4,14
------	---	------

Table 3. *Distribusi Frekuensi Kompensasi*

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan respon penilaian pada variabel kompensasi diketahui bahwa rata rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan keempat “Karyawan mendapat lingkungan kerja yang aman dan nyaman” pada indikator fasilitas dengan nilai rata-rata sebesar 4,14 dan pernyataan kedua “Tunjangan hari raya dan jaminan kesehatan membuat karyawan lebih semangat” pada indikator insentif dengan nilai rata rata sebesar 4,10. Hal ini megindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan PT. Romi Violeta Sidoarjo kepada karyawannya sudah sesuai dengan memaksimalkan fasilitas lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta pemberian insentif yang mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan pertama “Jumlah upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan” pada indikator upah dengan nilai rata rata 3,88.

No	Indikator	Mean
	Pertanyaan	
X3.1	Pemimpin memberi peluang karyawan untuk menciptakan ide-ide baru	4,00
X3.2	Pemimpin mampu mengontrol setiap pekerjaan karyawan	3,93
X3.3	Karyawan bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal	3,89
X3.4	Pekerjaan dilakukan dengan kerja sama tim sesuai arahan pimpinan	4,09

Table 4. *Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi*

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Budaya Organisasi diketahui bahwa rata rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan keempat “Pekerjaan dilakukan dengan kerja sama tim sesuai arahan pimpinan” pada indikator Orientasi pada orang dan tim dengan nilai rata-rata sebesar 4,09 dan pernyataan pertama “Pemimpin memberi peluang karyawan untuk menciptakan ide-ide baru” pada indikator Inovasi dan pengambilan resiko dengan nilai rata rata sebesar 4,00. Hal ini megindikasikan bahwa budaya organisasi di perusahaan PT. Romi Violeta Sidoarjo telah sesuai dengan arahan pimpinan dan pimpinan sangat terbuka atas ide atau masukan dan gagasan baru dari karyawan yang sifatnya membangun, sehingga kedua hal ini mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan ketiga “Karyawan bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal” pada indikator gaji dengan nilai rata rata 3,89.

No	Indikator	Mean
	Pertanyaan	
Y.1	Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan	3,97
Y.2	Kuantitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan	3,98
Y.3	Saya teliti dan tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	4,12

Table 5. *Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja*

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Produktivitas kerja diketahui bahwa rata rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ketiga “sa Saya teliti dan tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan” pada indikator Tanggung jawab dengan nilai rata-rata sebesar 4,12 dan pernyataan kedua “Kuantitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan” pada indikator Kuantitas kerja dengan nilai rata rata sebesar 3,98. Hal ini megindikasikan bahwa karyawan di perusahaan PT. Romi Violeta Sidoarjo telah memenuhi produktivitas kerja dengan diukur dari tanggung jawab dan kuantitas kerja terhadap pekerjaannya dengan

memaksimalkan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan seoptimal mungkin. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan pertama "Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan" pada indikator gaji dengan nilai rata-rata 3,97.

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan	
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,789	0,2017	Valid	
	X1.2	0,771	0,2017	Valid	
	X1.3	0,685	0,2017	Valid	
	X1.4	0,644	0,2017	Valid	
	X1.5	0,754	0,2017	Valid	
	Kompensasi (X2)	X2.1		0,709	0,2017
		X2.2		0,731	0,2017
		X2.3		0,661	0,2017
		X2.4		0,749	0,2017
	Budaya Organisasi (X3)	X3.1			0,743
		X3.2			0,842
		X3.3			0,777
		X3.4			0,747
	Produktivitas Kerja (Y)	Y.1			
		Y.2			
Y.3					

Table 6. Uji Validitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari 13 item diketahui bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner mulai dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki r hitung diatas r tabel 0,2017 sehingga dengan demikian setiap butir instrument dari pernyataan kuesioner tersebut dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai pengambilan data penelitian.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,762	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,671	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,781	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,772	Reliabel

Table 7. Uji Reliabilitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari hasil uji reliabilitas SPSS 25 diperoleh nilai cronbach's alpha variabel kepemimpinan sebesar 0,762, variabel kompensasi sebesar 0,671, variabel budaya organisasi sebesar 0,781 dan variabel produktivitas kerja sebesar 0,772. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha > 0,60. Data tersebut menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha melebihi 0,6 sehingga instrument kuesioner dapat dikatakan reliabel.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		95	
Normal Parameters a,b	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.80236093	
	Most Extreme Differences	Absolute	
		Positive	
Negative			
Test Statistic		.151	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d	
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Table 8. Uji Normalitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil uji normalitas yang diperoleh pada penelitian ini, nilai sig sebesar 0,200. Data tersebut berdistribusi normal jika nilainya lebih besar 0,05. Sehingga dari hasil diatas dapat disimpulkan dari semua variabel tersebut memiliki distribusi data yang normal karena nilai sig lebih besar dari 0,05.

Coefficients a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B					Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1.532		3.473	.441	.665	
	Kepemimpinan	.592		1.555	.131	.381	.708

	Kompensasi	.809	1.421	.183	.569	.577
	Budaya Organisasi	-1.083	1.465	-.253	-.740	.470
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Table 9. Uji Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil yang diperoleh masing-masing variabel penelitian ini memiliki nilai VIF yang berbeda-beda. Untuk variabel kepemimpinan sebesar 2,100 kurang dari <10, variabel kompensasi sebesar 1,829 kurang dari <10, dan variabel produktivitas kerja sebesar 2,073 kurang dari <10. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang digunakan tidak mengalami korelasi antar variabel sehingga terbebas dari multikolinieritas.

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1	(Constant)		1.204	.763	1.579
	Kepemimpinan		.016	.040	.056
	Kompensasi		-.053	.048	.139
	Budaya Organisasi		.005	.053	.014
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Table 10. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang dibuktikan dengan nilai signifikansi > 0,05. Secara otomatis ketiga variabel tersebut terjadi homokedastisitas, karena regresi yang baik yang terjadi homokedastisitas

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1	(Constant)		7.650	1.079	7.087

	Kepemimpinan	-.089	.057	-.198
	Kompensasi	.261	.068	.429
	Budaya Organisasi	.137	.075	.223
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Table 11. Uji Regresi Linier Berganda

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

$$Y = 7,650 - 0,089 X_1 + 0,261 X_2 + 0,137 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa:

- Konstant bernilai positif sebesar 7,650 merupakan nilai konstanta saat variabel produktivitas kerja (Y) belum dipengaruhi oleh kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan budaya organisasi (X3).
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan, sebesar -0,089, artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan 1 satuan, maka produktivitas kerja mengalami penurunan yang relatif besar yaitu sebesar -0,089 satuan. Koefisien bernilai negatif artinya ada hubungan berlawanan antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja. Apabila kepemimpinan tidak sesuai maka bisa meningkatkan produktivitas kerja.
- Koefisien regresi variabel kompensasi, sebesar 0,261, artinya apabila kompensasi ditingkatkan 1 satuan, maka produktivitas kerja mengalami kenaikan yang relatif besar yaitu sebesar 0,261 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara kompensasi dengan produktivitas kerja. Apabila kompensasi semakin baik maka bisa meningkatkan produktivitas kerja.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi, sebesar 0,137, artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan 1 satuan, maka produktivitas kerja mengalami kenaikan yang relatif besar yaitu sebesar 0,137 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja. Apabila budaya organisasi semakin bagus maka bisa meningkatkan produktivitas kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470a	.220	.195	1.110
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepemimpinan				

Table 12. Uji Koefisien Determinasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi tersebut pada nilai R Square sebesar 0,220 atau 2,2%. Hal ini menunjukkan besar pengaruh variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 2,2% sedangkan sisanya 97,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Coefficients a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1	(Constant)	7.650	1.079	7.087

	Kepemimpinan	-.089	.057	-.198
	Kompensasi	.261	.068	.429
	Budaya Organisasi	.137	.075	.223
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Table 13. Uji t

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Jika nilai probabilitas < 0,05, maka secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Diketahui nilai t hitung diperoleh -1,576 dan t tabel sebesar 1,986. t hitung < t tabel yaitu -1,576 < 1,986 sedangkan nilai signifikan sebesar 0,118 > 0,05 maka dapat disimpulkan secara parsial kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

Diketahui nilai t hitung diperoleh 3,817 dan t tabel sebesar 1,986. t hitung > t tabel yaitu 3,817 > 1,986 sedangkan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan secara parsial kompensasi (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

Diketahui nilai t hitung diperoleh 1,826 dan t tabel sebesar 1,986. t hitung < t tabel yaitu 1,826 < 1,986 sedangkan nilai signifikan sebesar 0,071 > 0,05 maka dapat disimpulkan secara parsial budaya organisasi (X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

ANOVA a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.706	3	10.569	8.580	.000b
	Residual	112.084	91	1.232		
	Total	143.789	94			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepemimpinan						

Table 14.

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Nilai signifikan uji f untuk pengaruh kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan budaya organisasi (X3) adalah sebesar 0,000 < 0,05. f hitung > f tabel yaitu 8,580 > 3,095 hal tersebut menyatakan variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan budaya organisasi (X3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.

PEMBAHASAN

Dari hasil uji yang telah diolah menggunakan pengolahan data spss ver 25, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo

Hasil analisis tersebut menunjukkan variabel kepemimpinan terdapat tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Romi Violeta Sidoarjo, dikarenakan antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja merasa bahwa kepemimpinan pada PT Romi sudah baik seperti pada indikator keterampilan pimpinan dalam menghadapi persoalan setiap pekerjaan dan bertanggung jawab dalam setiap produktivitas kerja melalui indikator tanggung jawab dengan memaksimalkan waktu untuk menghasilkan output yang teliti dan tepat waktu.

Bukti empiris menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan yang berpengaruh paling signifikan didasarkan pada frekuensi jawaban responden terhadap butir pertanyaan pada indikator variabel kepemimpinan. Yaitu keahlian, berdasarkan butir pertanyaan bahwa seorang pemimpin mampu menggerakkan dan mengorganisasi karyawan

secara bijaksana dapat diketahui bahwa indikator dengan pertanyaan keahlian pemimpin mampu menunjukkan sikap dapat dipercaya memperoleh jawaban responden terbanyak, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator keahlian pemimpin secara empiris menunjukkan sebagai indikator yang paling signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Keahlian seorang pemimpin diharapkan mampu mengambil keputusan yang tepat, memotivasi tim, dan membangun visi yang jelas, kemudian bisa menyampaikan gagasan, arahan, serta memberikan umpan balik kepada anggota tim dengan tepat, menemukan solusi yang tepat dalam situasi yang kompleks dan memiliki kemampuan untuk membangun tim yang solid, mengenali kekuatan dan kelemahan anggota tim, serta memberikan dukungan dan pengembangan yang diperlukan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Timur Raya Karya Mandiri” yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Namun hasil penelitian lain menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan [26], [27].

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo

Hasil analisis tersebut menunjukkan variabel kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Romi Violeta Sidoarjo, yang artinya kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut diketahui bahwa karyawan mendapat upah berdasarkan jam kerja, tunjangan dan lingkungan kerja yang nyaman.

Bukti empiris menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang berpengaruh paling signifikan didasarkan pada frekuensi jawaban responden terhadap butir pertanyaan pada indikator kompensasi yaitu tunjangan. Berdasarkan butir pertanyaan tersebut dapat diketahui bahwa indikator dengan pertanyaan tunjangan hari raya dan jaminan kesehatan membuat karyawan lebih semangat memperoleh jawaban responden terbanyak, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut secara empiris menunjukkan sebagai indikator tunjangan yang paling signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan menjadi motivasi tambahan bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Ketika karyawan merasa dihargai dan mendapatkan manfaat tambahan dari perusahaan, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik, kemudian tunjangan seperti jaminan kesehatan atau program kesehatan mental bisa meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa sehat secara fisik dan mental cenderung lebih produktif di tempat kerja

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi” yang menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Sekar Katokichi Sidoarjo [28]

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo

Hasil analisis tersebut menunjukkan variabel budaya organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Romi Violeta Sidoarjo, yang artinya secara umum budaya organisasi tersebut sudah baik namun perlu ditingkatkan lagi supaya kinerja karyawan meningkat yang berdampak pada perilaku karyawan.

Bukti empiris menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang berpengaruh paling signifikan didasarkan pada frekuensi jawaban responden terhadap butir pertanyaan pada indikator budaya organisasi yaitu Memperhatikan detail, sikap teliti dalam mengerjakan tugas. Berdasarkan butir pertanyaan tersebut dapat diketahui bahwa butir pertanyaan dengan pertanyaan Karyawan bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal memperoleh jawaban responden terbanyak, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut secara empiris menunjukkan sebagai indikator yang paling signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah terbiasa dan memiliki standar yang tinggi terkait dengan kualitas kerja dan menekankan pentingnya melakukan pekerjaan dengan teliti. Setiap tugas diharapkan diselesaikan dengan ketelitian dan kehati-hatian yang tinggi.

Hasil penelitian ini senada dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta” yang menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian lain juga menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan [29] [30].

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo

Hasil analisis data dan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji F diatas variabel kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [25] dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indosat, Tbk” yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut,

- 1) Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo,
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo,
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo, serta
- 4) Kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo. Dari variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, variabel kompensasi yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

References

1. D. Whisnu, D. Citaningtyas, and A. Kadi, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo,” 2022.
2. M. Ekhsan and R. Mariyono, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, vol. 3, no. 2, pp. 265–275, Jun. 2020, doi: 10.36778/jesya.v3i2.188.
3. K. Sekolah, M. Magetan, M. Doktor, and I. Tulungagung, “Hakikat Kepemimpinan Transformasional Oleh : Bambang Wiyono,” 2019.
4. B. Munadjat, A. Sunarto, P. Nilam Kencana, U. Pamulang, and T. Selatan, “Produktivitas Karyawan Berbasis Komunikasi Dan Kepemimpinan Pada Pt. Doulton Indonesia,” vol. 6, no. 1, p. 2022.
5. S. Agung and M. Aziz Firdaus, “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” 2020. [Online]. Available: <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>
6. A. Jakiyah and R. Hidayat, “Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi,” *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 6, no. 2, 2018.
7. P. Suryani, Y. Cahyono, B. D. Utami, S. Tinggi, I. E. Putra, and P. Indonesia, “Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di Pt Tuntex Garment Indonesia,” 2020.
8. H. M. S. M. Haryono Siswoyo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Agen Pt. (Persero) Asuransi: Peran Motivasi Kerja,” *Among Makarti*, vol. 13, pp. 18–30, 2020.
9. E. Jumady, “Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar,” *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*, vol. 5, no. 2, pp. 1–20, Feb. 2020, doi: 10.36908/isbank.v5i2.110.
10. A. B. M. Basudani Akbar Wahid, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Panairan Pratama),” *Responsive*, vol. 3, pp. 43–67, 2020.
11. Y. B. Windo Thalibana, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia),” *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, vol. 1, no. 4, 2022.
12. N. Ika and G. O. Sitompul, “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak.”
13. Widowati, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa,” *Forkamma*, vol. 3, no. 3, 2020.
14. A. Sari, F. Zamzam, and H. Syamsudin, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, vol. 1, no. 2, pp. 1–18, Dec. 2020, doi: 10.47747/jnmpsdm.v1i2.91.
15. A. S. Suprianto Anang, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Multifuel Boiler Pada Pt. Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry,” *J-MAS*, vol. 2, pp. 58–68, 2017.
16. J. Bisnis Dan Pembangunan and E. Januari-Juni, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Melati Soeroza Indah Perdana,” 2021.
17. M. Sutoro, S. Mawardi, E. ; Sugiarti, K. Pengaruh Kepemimpinan, B. Organisasi, and D. K. K. T. K. P. N. Sipil, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Negeri Sipil," 2020.
18. Y. B. Windo Thalibana, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)," *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, vol. 1, no. 4, 2022.
 19. M. Y. A. B. R. R. Rahman Endi, "Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo," *JAMBURA*, pp. 140-146, 2021.
 20. D. K. Abd. , Z. I. Khalikussabir, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat)," *e - Jurnal Riset Manajemen*, vol. 12, pp. 1394-1402, 2023.
 21. V. Juniyar Sri Tiyanti et al., "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang." [Online]. Available: <http://ejournal.unikama.ac.id>
 22. B. Narpati et al., "JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi" *Forkamma*), vol. 4, no. 2, pp. 121-133.
 23. P. P. Butar Butar and N. Nuridin, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi," *Jurnal Ekonomi dan Industri*, vol. 23, no. 2, Aug. 2022, doi: 10.35137/jei.v23i2.728.
 24. E. A. Sudanang and S. E. Priyanto, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta."
 25. Erialdy, S.F. Teuku, E. Mulyadi, Suhendra, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indosat, Tbk."
 26. Putra, A. R., & Abadiyah, R. (2022). Transformational Leadership and Work Environment: Enhancing Job Satisfaction and Performance. *Academia Open*, 7, 10-21070.
 27. Suherman, D. F., & Ubaidillah, H. (2024). Leadership, Culture, and Motivation Impact on Employee Performance: A Quantitative Analysis. *Academia Open*, 9(1).
 28. Mariani, D. S. P., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sekar Katokichi Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1).
 29. Maftukhatul, D., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo. *Academia Open*, 9(1).
 30. Ubaidillah, H., & Andriani, L. F. (2022). Pengaruh Perubahan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19 Pada PT. Sartika Ratu Travel Bag Specialist Tanggulangin Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(3), 462-474