

Analisis Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Romi Violeta Sidoarjo

Oleh:

Nova Firda Alsya

Hasan Ubaidillah, SE., MM

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

September, 2023



Pendahuluan

Pada era globalisasi membuat persaingan bisnis perusahaan manufaktur semakin ketat. Peran sumber daya manusia menjadi penentu dalam kompetisi global. Agar tetap mampu bersaing, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan sumber daya manusia supaya menghasilkan karyawan berkualitas yang memiliki keterampilan dan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu dengan mendorong karyawan melalui motivasi untuk terus berinovasi, memberikan penghargaan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan dari kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas. Berdasarkan observasi diawal menyatakan bahwa produktivitas kerja mengalami penurunan dalam beberapa tahun akibat pandemi sehingga berdampak terhadap faktor produksi dan pendapatan perusahaan. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusianya. Selain itu kompensasi/imbalan yang diberikan belum optimal, serta terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin (datang terlambat / terlambat masuk setelah jam istirahat).

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Romi Violeta Sidoarjo?
- Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Romi Violeta Sidoarjo?
- Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Romi Violeta Sidoarjo?

Literature Review

- Kepemimpinan merupakan kekuatan/kualitas seseorang dalam mempengaruhi orang lain (karyawan) dengan sedemikian rupa.
- Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang didapat karyawan atas pencapaiannya selama bekerja.
- Budaya Organisasi merupakan suatu kebiasaan yang memberikan identitas yang telah berkembang dan diturunkan sehingga membentuk perilaku karyawan dalam perusahaan.
- Produktivitas Kerja merupakan perbandingan output dan input. Produktivitas kerja diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam memproduksi dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Metode

- Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan jenis penelitian kuantitatif.
- Populasi yang digunakan yakni karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo
- Lokasi penelitian ini di PT. Romi Violeta, Jl. Kesatria, Sono, Sidokerto, Kecamatan Buduran, Kanupaten Sidoarjo
- Jenis data yang nantinya diperoleh dalam penelitian ini terdiri dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.
Sumber data primer penelitian ini berupa jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Romi Violeta, sedangkan sumber data sekunder diperoleh dalam bentuk literature, penelitian terdahulu dan data dari perusahaan.
- Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala likert yang berisi lima tingkat preferensi tanggapan dengan pilihan 1. Sangat Tidak Setuju, 2. Tidak Setuju, 3. Netral, 4. Setuju, 5. Sangat Setuju
- Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah uji instrumen, analisis linier berganda dan uji hipotesis berupa uji T dan uji F.

Hipotesis

- H1 : diduga kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Romi Violeta
- H2 : diduga kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Romi Violeta
- H3 : diduga budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Romi Violeta
- H4 : diduga kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Romi Violeta

Uji Validitas

Pengambilan keputusan butir pertanyaan valid adalah apabila nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel yaitu 0,2017 maka dinyatakan valid. Pada tabel disamping dapat dilihat semua butir pernyataan memiliki korelasi lebih besar dari 0,2017 sehingga setiap butir pernyataan dapat dinyatakan **valid**.

Variabel	Indikat or	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	Valid
	X2.2	0,731	0,2017	Valid
	X2.3	0,661	0,2017	Valid
	X2.4	0,749	0,2017	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,743	0,2017	Valid
	X3.2	0,842	0,2017	Valid
	X3.3	0,777	0,2017	Valid
	X3.4	0,747	0,2017	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,860	0,2017	Valid
	Y.2	0,870	0,2017	Valid
	Y.3	0,774	0,2017	Valid

Uji Reliabilitas

Pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah apabila nilai *Alpha Cronbach* pada setiap variabel lebih besar 0,60 maka nilai *alpha aronbach* pada Kepemimpinan (X1) yaitu 0,762, Kompensasi (X2) yaitu 0,671, Budaya Organisasi (X3) yaitu 0,781, dan Produktivitas Kerja (Y) yaitu 0,772 sehingga nilai setiap variabel lebih besar dari 0,6 dan setiap variabel dapat dikatakan **reliabel**.

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

Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Berdasarkan tabel output spss, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka tabel disamping dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat dikatakan memenuhi syarat untuk dianalisis.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.80236093
Most Extreme Differences	Absolute		.151
	Positive		.119
	Negative		-.151
Test Statistic			.151
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

- Uji Multikolinearitas

Tabel disamping membuktikan nilai VIF pada setiap variabel kurang dari <math><10</math>, maka dapat disimpulkan bahwa regresi linier berganda bebas dari multikolinearitas.

- Uji Heteroskedastisitas

Tabel disamping diperoleh nilai sig lebih besar dari 0,05 artinya ketiga variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-1.532	3.473		-.441	.665		
	Kepemimpinan	.592	1.555	.131	.381	.708	.476	2.100
	Kompensasi	.809	1.421	.183	.569	.577	.547	1.829
	Budaya Organisasi	-1.083	1.465	-.253	-.740	.470	.482	2.073

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	1.204	.763		1.579	.118
	Kepemimpinan	.016	.040	.056	.398	.691
	Kompensasi	-.053	.048	-.139	-1.096	.276
	Budaya Organisasi	.005	.053	.014	.099	.921

a. Dependent Variable: Abs_RES

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil peneliti diperoleh model regresi sebagai berikut:

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

Dari hasil persamaan diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai koefisien Kepemimpinan (X1) sebesar -0,089 artinya bahwa setiap penambahan satu-satuan Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan menurunnya nilai Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,089.
- Nilai koefisien Kompensasi (X2) sebesar 0,261 artinya bahwa setiap kenaikan satu-satuan Kompensasi (X2) akan mengakibatkan meningkatnya nilai Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,261.
- Nilai koefisien Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,137 artinya bahwa setiap penambahan satu-satuan Budaya Organisasi (X3) akan mengakibatkan meningkatnya nilai Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,137.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.650	1.079		7.087	.000
	Kepemimpinan	-.089	.057	-.198	-1.576	.118
	Kompensasi	.261	.068	.429	3.817	.000
	Budaya Organisasi	.137	.075	.223	1.826	.071

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji Hipotesis

- Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Diketahui nilai R Square sebesar 0,220 artinya ketiga variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 2,2% sedangkan sisanya 97,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 ^a	.220	.195	1.110

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepemimpinan

- Uji T

Diketahui jika nilai signifikansi $<0,05$ maka dapat dipastikan berpengaruh signifikan. Berdasarkan hasil uji T disamping bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

- Uji F

Tabel disamping diperoleh nilai F hitung sebesar 8,580 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.650	1.079		7.087	.000
	Kepemimpinan	-.089	.057	-.198	-1.576	.118
	Kompensasi	.261	.068	.429	3.817	.000
	Budaya Organisasi	.137	.075	.223	1.826	.071

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.706	3	10.569	8.580	.000 ^b
	Residual	112.084	91	1.232		
	Total	143.789	94			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepemimpinan

Simpulan

Berdasarkan hasil uji yang telah diolah menggunakan SPSS, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Romi Violeta
- b. Kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Romi Violeta
- c. Budaya Organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Romi Violeta
- d. Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Romi Violeta.

Referensi

- [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/jnmprsdm.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.”

