

# Nova Firda Alsya 192010200256

## Bab 1-5.docx

*by*

---

**Submission date:** 29-Aug-2023 08:03AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2153119243

**File name:** Nova Firda Alsya 192010200256 Bab 1-5.docx (244.84K)

**Word count:** 4239

**Character count:** 28603



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

*Analysis of Leadership, Compensation and Organizational Culture on Employee Productivity at PT. Romi Violeta Sidoarjo*

Nova Firda Alsya  
192010200256

**3**  
Dosen Pembimbing  
Hasan Ubaidillah, SE., MM

Dosen Penguji  
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM

**PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL/KARYA TULIS ILMIAH)**

**3**  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Juli, 2023

**LEMBAR PENGESAHAN**

**Judul** : Analisis <sup>1</sup> **Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo**  
**Nama Mahasiswa** : Nova Firda Alsya  
**NIM** : 192010200256

Disetujui oleh

<sup>3</sup> **Dosen Pembimbing**  
**(Hasan Ubaidillah, SE., MM)**  
**NIDN. 0726027304**

\_\_\_\_\_

**Dosen Penguji 1**  
**(Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM)**  
**NIDN.**

\_\_\_\_\_

**Dosen Penguji 2**  
**( )**  
**NIDN.**

\_\_\_\_\_

Diketahui oleh

**Ketua Program Studi**  
**(Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM)**  
**NIDN. 0715067304**

\_\_\_\_\_

<sup>3</sup> **Dekan**  
**(Poppy Febriana, S.Sos, M.Med.Kom)**  
**NIDN. 07110280001**

\_\_\_\_\_

**Tanggal Ujian**  
**( )**

**Tanggal Ujian**  
**( )**

**DAFTAR ISI**

**A. Bagian Pengesahan**

Sampul ..... 1  
Lembar Pengesahan..... 2  
Daftar Isi ..... 3

**B. Bagian Isi**

Judul ..... 4  
Pendahuluan ..... 4  
Literature Review ..... 6  
Metode Penelitian..... 7  
Hasil dan Pembahasan ..... 8  
Simpulan..... 14  
Referensi ..... 14

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

*Analysis of Leadership, Compensation and Organizational Culture on Employee Productivity at PT. Romi Violeta Sidoarjo*

Nova Firda Alsya<sup>1)</sup>, Hasan Ubaidillah, SE., MM.<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: \_\_\_\_\_@umsida.ac.id

**Abstract.** *in this study aims to test whether leadership, compensation, and organizational culture have a significant effect on employee productivity. and to find out whether among the variables leadership, compensation, and organizational culture have the most significant influence on employee work productivity. The research respondents used were 95 employees. This research method uses quantitative methods. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis using the SPSS version 25 program. The results of this study indicate that leadership has a negative and insignificant effect on employee work productivity, while compensation and organizational culture have a positive and significant effect on employee work productivity. Based on the results of the simultaneous test shows that leadership, compensation, and organizational culture together have a positive and significant effect on employee work productivity.*

**Keywords -** Leadership, Compensation; Organizational Culture; Work Productivity

**Abstrak** Dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. serta untuk mengetahui apakah diantara variabel kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Responden penelitian yang digunakan sebanyak 95 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci -** Kepemimpinan; Kompensasi; Budaya Organisasi; Produktivitas Kerja

### I. 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”.

## II. Literatur Review

### Kepemimpinan

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**

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**

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 atasa 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**

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.

### III. Metode Penelitian

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 :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = margin error 5%

diketahui:

$$n = \frac{125}{1+125.5\%^2} = \frac{125}{1+0,31} = \frac{125}{1,31} = 95$$

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 *Statiscal 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.

### IV. Hasil dan Pembahasan

Teknik analisis data:

#### 1. Uji Validitas

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	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

Tabel 1. Hasil Olahan Data SPSS 25



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.

## 2. Uji Reliabilitas

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

Tabel 2. Hasil Olahan Data SPSS 25

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.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Tabel 3. Hasil Olahan Data SPSS 25

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.

## 2) Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	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

23

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel 4. Hasil Olahan Data SPSS 25

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 multikolinearitas.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	
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

Tabel 5. Hasil Olahan Data SPSS 25

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.

## Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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

Tabel 6. Hasil Olahan Data SPSS 25

$$\hat{Y} = 7,650 - 0,089 + 0,261 + 0,137$$

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).
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) bernilai negative yaitu sebesar -0,089 yang menunjukkan bahwa variabel berpengaruh negative terhadap produktivitas kerja (Y), artinya variabel kepemimpinan akan menurun satu satuan sebesar -0,089.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,261 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y), artinya variabel kompensasi akan meningkat satu satuan sebesar 0,261.
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X3) bernilai positif yaitu sebesar 0,137 yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y), artinya variabel budaya organisasi akan meningkat satu satuan sebesar 0,137.

## Uji Hipotesis

- Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 <sup>a</sup>	.220	.195	1.110

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

Tabel 7. Hasil Olahan Data SPSS 25

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.

## 2) Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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

23 a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel 8. Hasil Olahan Data SPSS 25

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

## a. Kepemimpinan

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) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

## b. Kompensasi

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 positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

## c. Budaya Organisasi

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 negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

## 3) Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.706	3	10.569	8.580	.000 <sup>p</sup>
	Residual	112.084	91	1.232		
	Total	143.789	94			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Tabel 9. Hasil Olahan Data SPSS 25

1 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 pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Romi Violeta Sidoarjo, yang artinya kepemimpinan dan komunikasi antara atasan dengan bawahan (karyawan) perlu ditingkatkan lagi dengan demikian produktivitas kerja akan ikut meningkat.

Untuk mengidentifikasi variabel kepemimpinan yang berpengaruh paling signifikan didasarkan pada frekuensi jawaban responden terhadap butir pertanyaan pada indikator variabel kepemimpinan. berdasarkan butir pertanyaan tersebut dapat diketahui bahwa indikator dengan pertanyaan pemimpin mampu menunjukkan sikap dapat dipercaya memperoleh jawaban responden terbanyak, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut secara empiris menunjukkan sebagai indikator yang paling signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh [9] dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Timur Raya Karya Mandiri” yang menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

### 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.

Untuk mengidentifikasi variabel kompensasi yang berpengaruh paling signifikan didasarkan pada frekuensi jawaban responden terhadap butir pertanyaan pada indikator kompensasi. 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 yang paling signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh [23] 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.

### 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.

Untuk mengidentifikasi variabel budaya organisasi yang berpengaruh paling signifikan didasarkan pada frekuensi jawaban responden terhadap butir pertanyaan pada indikator budaya organisasi. Berdasarkan butir pertanyaan tersebut dapat diketahui bahwa butir pertanyaan dengan pertanyaan pekerjaan dilakukan dengan kerja sama tim sesuai arahan pemimpin memperoleh jawaban responden terbanyak, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut secara empiris menunjukkan sebagai indikator yang paling signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil senada dilakukan oleh peneliti sebelumnya [24] 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.

#### **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.

Untuk mengidentifikasi variabel produktivitas kerja yang berpengaruh paling signifikan didasarkan pada frekuensi jawaban responden terhadap butir pertanyaan pada indikator produktivitas kerja. Berdasarkan butir pertanyaan tersebut dapat diketahui bahwa butir pertanyaan dengan pertanyaan saya teliti dan tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan memperoleh jawaban responden terbanyak, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut secara empiris menunjukkan sebagai indikator yang paling signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil senada telah 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.

#### **V. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, 1) terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja, serta 4) kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, variabel kompensasi yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

#### **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. Panairsan 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."



ORIGINALITY REPORT

---

20%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

19%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

---

PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="http://ejournal.unis.ac.id">ejournal.unis.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://ejournal.uika-bogor.ac.id">ejournal.uika-bogor.ac.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://archive.umsida.ac.id">archive.umsida.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://repository.pelitabangsa.ac.id:8080">repository.pelitabangsa.ac.id:8080</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://openjournal.unpam.ac.id">openjournal.unpam.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://journal.stekom.ac.id">journal.stekom.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://ejournal.feunhasy.ac.id">ejournal.feunhasy.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://ijccd.umsida.ac.id">ijccd.umsida.ac.id</a> Internet Source	1%

---

10	<a href="https://repository.ubharajaya.ac.id">repository.ubharajaya.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="https://jurnal-sosioekotekno.org">jurnal-sosioekotekno.org</a> Internet Source	1 %
12	<a href="https://edoc.pub">edoc.pub</a> Internet Source	1 %
13	<a href="https://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	1 %
14	<a href="https://eprints.umk.ac.id">eprints.umk.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	<a href="https://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	1 %
16	<a href="https://digital.lib.usu.edu">digital.lib.usu.edu</a> Internet Source	1 %
17	Submitted to Morgan Park High School Student Paper	1 %
18	<a href="https://ejournal3.undip.ac.id">ejournal3.undip.ac.id</a> Internet Source	1 %
19	<a href="https://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	1 %
20	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	1 %
21	<a href="https://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a>	

Internet Source

1 %

22

[jim.unisma.ac.id](http://jim.unisma.ac.id)

Internet Source

1 %

23

Selica Natalia Palar, Lucky O. H Dotulong, Genita G Lumintang. "PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD DI MASA PANDEMI COVID-19", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022

Publication

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On