

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SHS MADIUN

Dewi Azam¹⁾, Metik Asmike²⁾

¹Universitas PGRI Madiun
dewiazam374@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
smikemetik@gmail.com

Abstract

This study has a purpose to determine the effect of compensation and work culture on employee productivity at PT. SHS Madison. The sample in this study were employees of PT. SHS Madiun as many as 50 respondents. The method in this study is a quantitative method with SPSS 25 statistical tools. The results in this study indicate that compensation does not have a positive and significant effect on employee productivity at PT. SHS Madiun, Work Culture has a positive and significant effect on Employee Work Productivity at PT. SHS Madison. Compensation and work culture simultaneou have a positive and significant effect on employee productivity at PT. SHS Madison.

Keywords: *Compensation; Work Culture; Work Productivity.*

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adanya Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. SHS Madiun. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. SHS Madiun sebanyak 50 responden. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat bantu statistik SPSS 25. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. SHS Madiun, Budaya Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. SHS Madiun. Kompensasi dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. SHS Madiun.

Kata kunci: *Kompensasi; Budaya Kerja; Produktivitas Kerja.*

PENDAHULUAN

Dinamika peralihan perusahaan selalu mengalami pasang surut dalam membawa tuntutan yang diberikan oleh masyarakat kepada perusahaan dengan memberikan pelayanan yang memberikan kepuasan kepada masyarakat. Dr. Emron et al., (2018) berpendapat bahwa MSDM Merupakan manajemen yang memiliki tugas untuk memaksimalkan kemampuan anggota karyawan secara strategis dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mengoptimalkan tujuan perusahaan.

Maka sangat dibutuhkan SDM yang bermutu dalam melakukan pekerjaan dan kewajiban yang di bebaskan oleh perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai tujuan untuk menaikkan kapasitas dan kontribusi karyawan untuk menciptakan produktivitas yang baik serta berkualitas unggul dalam sebuah perusahaan. Produktivitas kerja adalah salah satu tuntutan utama yang harus ditingkatkan dalam sebuah perusahaan untuk menjaga kelangsungan seluruh kegiatan operasional yang ada dalam perusahaan. Sutrisno, (2016) berpendapat bahwa produktivitas adalah kesanggupan suatu perusahaan untuk mencapai serta menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ada diperusahaan. Salah satu penyebab yang dapat memberikan pengaruh peningkatan produktivitas diperusahaan yaitu pemberian kompensasi.

Handoko, (2014) berpandangan kompensasi yaitu pemberian balas jasa yang didapatkan oleh karyawan yang membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya berupa finansial maupun non finansial. Kesesuaian perusahaan dalam menyerahkan kompensasi kepada karyawan, maka karyawan akan berupaya sebaik mungkin dalam meningkatkan kualitas kerja mereka untuk perusahaan. Faktor lain yang bisa mengembangkan produktivitas kerja karyawan diperusahaan adalah budaya kerja. Heycaj, (2013) berpendapat bahwa budaya kerja merupakan nilai, tingkah laku dan aturan yang dapat ditanamkan dilingkungan pekerjaan dan keseharian anggota karyawan dimana dapat digunakan sebagai kebiasaan dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan

Fenomena yang terjadi pada PT. SHS Saat ini adalah perusahaan lebih baik memperhatikan pemberian kompensasi dan menerapkan budaya kerja yang baik agar dampak dari merger yang terjadi pada PT. SHS tidak mempengaruhi keseharian dan hasil produktivitas kerja karyawan. Dampak merger yang terjadi pada perusahaan juga mengakibatkan terjadinya mutasi atau perpindahan karyawan dan perubahan kebijakan perusahaan. Dampak dari merger tersebut sangat mempengaruhi kegiatan perusahaan dan operasional sehingga kegiatan bisnis tidak berjalan seperti biasanya. Sehingga, terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan ini harus menjadi perhatian yang penting dalam menajukan hasil kerja karyawan diperusahaan.

Tabel 1
Data Penjualan Benih Padi Setiap
Bulan Januari-April PT. SHS Madiun

Bulan	Penjualan Netto (Kg)	Target Penjualan (Kg)	Produktivitas (%)
Jan-April 2020	70.575	90.000	70%
Jan-April 2021	117.505	103.500	144%
Jan-April 2022	83.038	119.025	70%

Sumber: PT. Sang Hyang Seri Madiun Tahun 2022

PT. SHS Madiun perbulan pada setiap tahun ini ternyata mengalami penjualan yang fluktuatif kenaikan dan penurunan. Penjualan Januari – April 2021 meningkat karena pembatasan wilayah penjualan perusahaan dibuka kembali, sehingga pengiriman barang dapat dilakukan dengan lancar. Selain itu peningkatan juga terjadi karena pergantian kepemimpinan diperusahaan dan membuat semangat kerja karyawan meningkat, sehingga terjadi penambahan customer baru. Penjualan pada bulan Januari – April 2022 mengalami penurunan dikarenakan adanya dampak merger diperusahaan yang mengakibatkan perpindahan karyawan atau mutasi kewilayah lain dan membuat kegiatan operasional perusahaan tidak dapat berjalan seperti biasanya sebelum terjadinya merger perusahaan. Sehingga mengakibatkan penurunan penjualan yang beribasis kepada terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan diperusahaan.

Tabel 2
Data Penjualan Benih Padi Setiap Tahun
PT. SHS Madiun

Penjualan Setiap Tahun	Penjualan Netto (Kg)	Target Penjualan (Kg)	Produktivitas (%)
2020	283.820	270.000	105%
2021	257.350	274.050	94%
2022	-	315.158	0%

Sumber: PT. Sang Hyang Seri Madiun Tahun 2022

Dilihat dari table 2 pada tahun 2020 penjualan mengalami peningkatan dikarenakan adanya pergantian kepemimpinan dengan perbedaan gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpin baru diperusahaan serta pemberian kompensasi yang berbeda setelah pergantian pemimpin tersebut Pada tahun 2021 penjualan perusahaan mengalamim penurunan dikarenakan adanya Covid-19 yang terus meningkat sehingga penjualan benih di perusahaan terganggu, sehingga mengakibatkan produktivitas menurun. Selain karena covid-19 yang meningkat penurunan penjualan tersebut juga terjadi karena adanya merger perusahaan yang mengakibatkan kegiatan operasional perusahaan tidak dapat dilakukan seperti

biasanya. . Menurut deskripsi fenomena diatas melalui latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Keja Karyawan Pada PT. SHS Madiun**”.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kompensasi

Safuan & Ismartaya, (2019) berpendapat kompensasi yaitu seluruh aturan penggajian yang diberika pada karyawan yang muncul melalui hasil tugas mereka. Sedarmayanti, (2017) berpendapat bahwa kompensasi adalah seluruh pendapatan yang didapatkan oleh karyawan atas kontribusinya saat melakukan tanggung jawab karyawan kepada perusahaan. Sebab, peran kompensasi adalah persepektif yang sangat rawan antara kontak kerja dengan perusahaan. Dessler, (2015) kompensasi yang didapat oleh karyawandiperusahaan diperbedakan menjadi dua yaitu penggajian dengan cara langsung berupa (upah, gaji, insentif, dan imbalan) dan penggajian secara tidak langsung berupa (uang jaminan kesehatan serta tunjangan hari tua). Kompensasi yang diberikan perusahaan dalam meningkatkan maupun menurunkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Sehingga perusahaan sangat perlu untuk mengawasipembayaran kompensasi yang pantas kepada karyawan.

H₁: Diduga Terdapat Pengaruh Poditif dan Signifikan Antara Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. SHS Madiun.

Budaya Kerja

Masuku et al., (2019) berpendapat bahwa budaya kerja yaitu kewajaran yang dilangsungkan secara berulankali oleh anggota karyawan saat melakukan kegiatan keseharian di perusahaan, pelanggaran pada kebiasaan ini tidak memiliki teguran tegas, namun perusahaan secara moral menyepakati bersama setiap anggota karyawan bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus dipatuhi untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Schein, (2010) berpendapat bahwa budaya sebagai salah satu asumsi bersama yang digunakan oleh karyawan lama atau resmi untuk mengurangi masalah beradaptasi baik diluar maupun di dalam perusahaan, sehingga budaya kerja dapat digunakan dan dipelajari oleh karyawan baru untuk membantu, memahami, dan mempermudah beradaptasi di perusahaan. Budaya kerja yaitu nilai, tingkah laku serta ajaran yang dapat ditanamkan kedalam lingkungan pekerjaan dan kegiatan keseharian anggota karyawan dimana dapat menjadi kebiasaan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan dengan baik.

H₂: Diduga Terdapat Pengaruh Poditif dan Signifikan Antara Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. SHS Madiun.

Produktivitas Kerja

Sedarmayanti et al., (2020) berpendapat bahwa Produktivitas tenaga kerja yaitu perbandingan pada hasil yang dapat tercapai serta peranan pekerja dalam satuan waktu kerja, atau jumlah produk dan pelayanan yang bisa dibuat pekerja dalam suatu periode waktu dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Firdaus et al., (2019) berpendapat bahwa produktivitas kerja merupakan suatu sumber perdagangan yang dapat digerakkan secara efisien membutuhkan kemampuan organisasi serta teknis yang dapat menghasilkan yang bermutu. Produktivitas yaitu sebuah perbandingan dari produksi yang tercapai dalam kelengkapan sumber daya yang digunakan perusahaan. Lestari, (2020) berpendapat bahwa produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau kegunaan SDM dalam sebuah perusahaan efektif. Produktivitas tinggi dapat mencerminkan kepuasan karyawan atas pekerjaan yang dikerjakannya dan sebaik mungkin memenuhi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan di perusahaan.

H₃: Diduga Terdapat Pengaruh Poditif dan Signifikan Antara Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. SHS Madiun.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sugiono, (2019) menjelaskan penelitian kuantitatif merupakan penelitian didasari pada pandangan positivisme yang diperlukan untuk mempelajari sampel terpilih didalam penelitian, pengumpulan data penelitian biasanya memakai instrumen penelitian dan analisis data yang digunakan bersifat data angka bertujuan dimanfaatkan untuk meninjau dugaan sementara yang sudah ditetapkan oleh peneliti. Populasi dan sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan semua karyawan di PT. Sang Hyang Seri Madiun yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada pengamatan ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling* adalah sampel jenuh (*Saturation Sampling*). Kuesioner penelitian ini akan disebar secara daring dengan menggunakan media *google form* yang akan dijawab oleh seluruh karyawan PT. Sang Hyang Seri Madiun yang berjumlah 50 orang karyawan. Dalam penelitian ini peneliti juga memakai metode studi pustaka. Menurut Prayogo, (2019) menyatakan bahwa penelitian studi pustaka adalah penelitian ini dilakukan dengan cara mempelajari dan mengutip teori – teori yang terdapat pada literatur, artikel jurnal, buku, koran dan lain sebagainya yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data adalah gambaran dasar yang dipakai untuk meneliti dalam pengujian data. Peneliti mengusahakan menjelaskan atau konsisi responden sampel

untuk pengujian ini. Data yang dipakai untuk penelitian ini berasal dari responden, yakni karyawan PT. Sang Hyang Seri Madiun. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 50 penjawab, yang diamati dari beberapa karakteristik termasuk umur, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Hasil penelitian terhadap pengelompokan data responden di dasari oleh kuesioner, umur, jenis kelamin, serta pendidikan terakhir

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis mengenai populasi data pada variabel residual berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini bisa dihitung dengan memakai *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Jawaban kuisisioner dari hasil uji normalitas tersebut dapat dinyatakan normal apabila nilai signifikasinya $\geq 0,05$ (Ghozali, 2018). Hasil uji normalitas bias diamati pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,60654479
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,078
	Negative	-,115
Test Statistic		,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,094 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Primer Dikerjakan (2022)

Menurut hasil dari tabel 3 membuktikan bahwa pengujian normalitas dari nilai *Asymp signifikasi* sebesar $0,094 \geq 0,05$ maka dapat menyimpulkan bahwa seluruh variabel pada pengamatan ini berdistribusi secara normal.

Uji Hipotesis

Uji Signifikasi Parsial (Uji T)

Uji ini bertujuan dalam menguji keterkaitan variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila tingkat sinifikasi lebih rendah dari 0, 05, sehingga terdapat keterkaitan variabel dependen dan independen.

Tabel 4 Uji Signifikasi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	106,686	14,803		7,207	,000
	Kompensasi	-,154	,232	-,090	-,665	,509
	Budaya Kerja	-1,157	,355	-,441	3,261	,002

A. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer dikerjakan (2022).

Menurut hasil uji ditabel 4 maka dapat memberikan penjelasan bahwa:

1. Variabel Kompensasi mendapatkan jumlah t_{hitung} sebanyak -0,665 lebih tinggi dari t_{tabel} 1,677. Nilai signifikasi sebesar 0,509 > 0,005. Kesimpulan yang diambil adalah Kompentasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dari itu **H₀ Diterima** sedangkan H₁ Ditolak.
2. Variabel Budaya Kerja karyawan mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,261 lebih kecil dari t_{tabel} 1,677. Nilai signifikasi sebanyak 0,002 > 0,005. Ide pokok yang diambil adalah variabel budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka H₀ Ditolak dan **H₂ Diterima**.

Uji Signifikasi Keseluruhan (Uji F)

Hasil dari uji f adalah sebagai berikut :

Tabel 5 Uji Signifikasi Keseluruhan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187,869	2	93,934	6,927	,002 ^b
	Residual	637,351	47	13,561		
	Total	825,220	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompensasi

Sumber: Data Primer dikerjakan (2022).

Menurut tabel 5 diatas membuktikan bahwa signifikan memiliki jumlah $0,002 < 0,005$ serta $f_{hitung} 3,200$ f_{tabel} sebanyak 6,927 maka dapat memberikan gagasan bahwa **H₃ diterima**.

Uji Koefisien Determinan (R²)

Hasil uji koefisien determinan variabel kompensasi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bisa diamati dari tabel berikut:

Tabel 6 Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,477 ^a	,228	,195	3,682
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan				

Sumber: Data Primer dikerjakan (2022).

Menurut tabel 6 diatas membuktikan dari uji koefisien determinan membuktikan jumlah *Adjusted R Square* sebesar 0,228 kurang dari 1,00. Mengidentifikasi bahwa variabel produktivitas kerja karyawan dijelaskan sebesar 22,8 % terpengaruhi oleh budaya kerja sisanya 77,2 % terpengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penfamatan ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. SHS Madiun

Variabel Kompensasi mendapatkan jumlah t_{hitung} sebanyak -0,665 lebih tinggi dari t_{tabel} 1,677. Nilai signifikasi sebesar $0,509 > 0,005$. Kesimpulan yang diambil adalah Kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dari itu **H₀ Diterima** sedangkan H₁ Ditolak. Pemberian kompensasi pada karyawan yang di berikan secara finansial maupun nonfinansial tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SHS Madiun. Hal tersebut juga dapat dijelaskan bahwa selama tahun 2021 penjualan perusahaan mengalami penurunan karena adanya peningkatan Covid-19 yang mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan. Selain Covid-19 faktor lain yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan adalah dampak merger dimana hal tersebut mengakibatkan kegiatan operasional perusahaan tidak dapat dilakukan seperti biasanya. Meski terdapat masalah – masalah tersebut pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT. SHS Madiun masih diberikan seperti biasanya tidak ada perubahan mengenai pemberian kompensasi. Sehingga dalam penelitian ini

kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak memiliki pengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini searah dengan hasil pengamatan yang telah dilaksanakan oleh Ariyanto & Rahman, (2016) serta Lestari, (2020) dimana kompensasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. SHS Madiun

Variabel Budaya Kerja karyawan mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,261 lebih kecil dari t_{tabel} 1,677. Nilai signifikansi sebanyak $0,002 > 0,005$. Ide pokok yang diambil adalah variabel budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka H_0 Ditolak dan **H_2 Diterima**. Budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SHS Madiun. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa kedisiplinan karyawan yang dimiliki oleh PT. SHS Madiun dalam melakukan pekerjaan berperan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu karyawan juga memiliki jiwa saling menghargai dan keterbukaan mengenai hasil dan kerja keras yang telah dilakukan oleh anggota karyawan lain diperusahaan. Budaya kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk terus dikembangkan dalam mendorong produktivitas kerja karyawan perusahaan. Sehingga semakin tinggi budaya kerja yang diterapkan oleh perusahaan maka produktivitas kerja lebih baik dan dapat meningkatkan pendapatan PT.SHS Madiun. Penelitian ini sesuai dengan pengamatan yang telah dikerjakan oleh Luturmas, (2017) dan Masuku et al., (2019) dengan hasil menunjukkan bahwa Budaya kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. SHS Madiun

Menurut tabel 5 hasil penelitian ini membuktikan jumlah signifikan $0,002 < 0,005$ dan f_{hitung} 6,927 f_{tabel} sebesar 3,200 maka dapat menunjukkan bahwa **H_3 diterima**, yang berarti variabel independen yaitu kompensasi dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. SHS Madiun. Sementara itu dapat dijelaskan bahwa kecakapan yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan memiliki pengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja. Selain itu semakin baik semangat kerja dan efisien kerja yang dimiliki karyawan dapat memberikan pengaruh yang baik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini searah dengan penelitian yang telah dikerjakan oleh Kosasih, (2021) dan Mahiri, (2020) juga memberikan hasil kompensasi dan budaya kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, walaupun terdapat masalah seperti dampak Covid-19 dan merger perusahaan pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT. SHS Madiun masih diberikan seperti biasanya tidak ada perubahan mengenai pemberian kompensasi. Sehingga dalam penelitian ini kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak memiliki pengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Budaya kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. SHS Madiun, artinya bahwa kedisiplinan karyawan yang dimiliki oleh PT. SHS Madiun dalam melakukan pekerjaan berperan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu karyawan juga memiliki jiwa saling menghargai dan keterbukaan mengenai hasil dan kerja keras yang telah dilakukan oleh anggota karyawan lain diperusahaan. Sehingga semakin tinggi budaya kerja yang diterapkan oleh perusahaan maka produktivitas kerja lebih baik dan dapat meningkatkan pendapatan PT.SHS Madiun.

Secara simultan variabel independen yaitu kompensasi dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Peningkatan kompensasi serta budaya kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang baik untuk PT. SHS Madiun. Dari hasil determinan *Adjusted R Square* membuktikan bahwa persentase pengaruh kompensasi (X_1) dan budaya kerja (X_2) dapat menjelaskan sebesar 22,8% terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara itu 77,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dipelajari dalam penelitian ini. Sebaiknya untuk peneliti berikutnya yang ingin menggunakan judul yang sama dapat menggunakan permasalahan dan pembahasan yang berbeda dengan penelitian ini. Selain itu Peneliti berikutnya juga dapat memakai objek pengamatan lain untuk meneliti apakah penelitian tersebut mempunyai hasil yang sama dengan penelitian ini, meskipun objek yang digunakan berbeda. Serta, untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel independen lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja seperti variabel pendidikan, disiplin, motivasi dan lain sebagainya (Kosasih, 2021).

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, E., & Rahman, G. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Wiraniaga Suzuki Pt Restu Mahkota Karya Jakarta. *Telaah Bisnis*, 15(1), 77–90. <https://doi.org/10.35917/tb.v15i1.6>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia = Human Resource Management*. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta 2014.
- Dr. Emron, E., Dr. Yohny, A., & Dr. Imas, K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA, cv.

- Firdaus, J. ., Kusuma, C. K., & Prayekti. (2019). Analisis Disiplin , Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT . Adi Satria Abadi Bantul (Discipline Analysis, Work Culture and Motivation on Work Productivity of Employees in PT . Adi Satria Abadi Bantul). *Jurnal EBBANK*, 10(2), 49–58.
<http://ebbank.stiebbank.ac.id/index.php/EBBANK/article/view/190>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariabel dengan Program IMB SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta BPFE.
- Heycaj, K. B. and P. (2013). Workplace Culture in Academic Libraries The early 21st century Edited. In *Workplace Culture in Academic Libraries*.
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9781843347026500095>
- Kosasih, H. (2021). Analisis Pengaruh Pendidikan, Budaya Kerja, dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Murni Sadar Medan. *BIKOM*, 4(26561794).
<https://bikom.itnb.ac.id/index.php/bisnis/article/view/60>
- Lestari, N. H. I. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas dengan Mediasi Motivasi Kerja(Studi Kasus pada PT. Hutan Rindang Banua). *JBS (Jurnal Berbasis Sosial)*, 1(2), 26–42.
<https://jurnal.stkipalmaksum.ac.id/index.php/jbs/article/view/119>
- Luturmas, J. R. (2017). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumeiputera 1912 Cabang Ambon*. 2, 153–163. <https://journal.etieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/328>
- Mahiri, E. A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kecap Segi Tiga Majalengka. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(27231941).
<https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur/article/view/879>
- Masuku, S., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Askirindo Cabang Manado*. 7(1), 821–830.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22909>
- Masuku, S., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Askirindo Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 821–830.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22909>
- Prayogo, D. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor*

- Bank Indonesia Perwakilan Provinsi Jambi*. (Skripsi, Universitas Batanghari Jambi 2019). <http://repository.unbari.ac.id/81/>
- Safuan, & Ismartaya. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dilengkapi Contoh Implementasi dari Perusahaan Dalam & Luar Negeri*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: JOSSEY-BASS.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pembangunan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, Komariyah, A., Kurniady, D. A., & Zafar, T. S. (2020). *Membangun dan Mengembangkan Human Capital Unggul: Melalui Pendidikan, Kinerja, dan Produktivitas Kerja di Era Industri 4.0*. BANDUNG: PT Refika Aditama.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta (ed.)).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Cetakan ke-8. In *Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta*. Jakarta: Kencana , 2016.