

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT BINA SAN PRIMA CABANG MADIUN

Sella Ayu Veryanti¹⁾, Robby Sandhi Dessyarti²⁾

1Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email : lalavee10@gmail.com

2Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email : robbeyvan@unipma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menelaah tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja sebagai variabel indepenen terhadap produktivita karyawan sebagai variabel independen. Tujuan penelitian ini untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Bina San Prima Cabang Madiun. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemdekatan kuantitatif. Pada penelitian digunakan model angket kuesioner dengan responden 59 karyawan yang disebar melalui Google Form. Pengolahan data menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution). Berdasarkan hasil analisis data san pembahasan penelitian pada karyawan PT Bina San Prima Cabang Madiun dapat ditarik kesimpulan secara parsial budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Bina San Prima Cabang Madiun sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Bina San Prima Cabang Madiun.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan

Abstract

This research examines the influence of organizational culture, compensation, and work discipline as independent variables on employee productivity as independent variables. The aim of this research is to provide empirical evidence about the influence of organizational culture, compensation and work discipline on employee productivity at PT Bina San Prima Madiun Branch. The type of research used in this research is a quantitative approach. In this research, a questionnaire model was used with 59 employee respondents distributed via Google Form. Data processing uses SPSS (Statistical Product and Service Solution). Based on the results of data analysis and research discussion on employees of PT Bina San Prima Madiun Branch, it can be partially concluded that organizational culture and compensation do not have a significant effect

on employee productivity at PT Bina San Prima Madiun Branch, while work discipline has a significant effect on employee productivity at PT Bina San Prima Madiun Branch.

Keywords: *Organizational Culture, Compensation, Work Discipline, Employee Productivity*

A. PENDAHULUAN

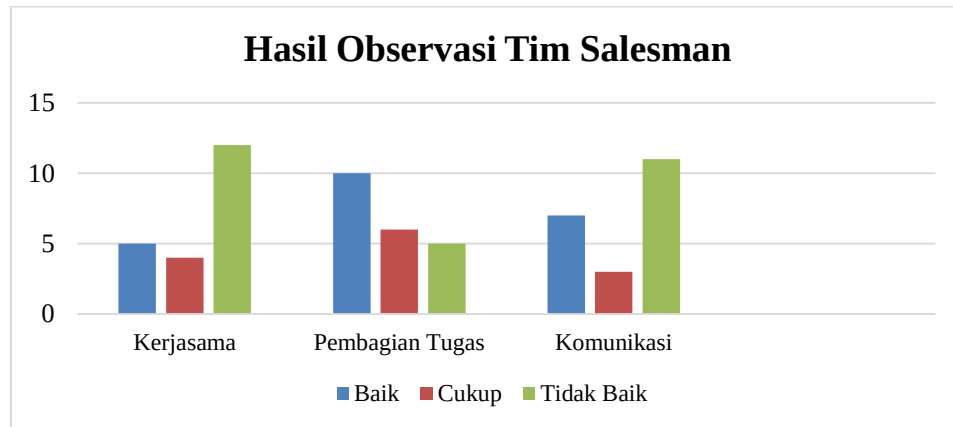
Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi perusahaan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengelola berbagai aktivitas bisnis internal. Menurut Adinda & Wenny (2023), organisasi harus menyadari bahwa sumber daya manusia yang berkualitas adalah solusi untuk kemajuan dan persaingan saat ini. Oleh karena itu, memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada adalah satu-satunya cara bagi bisnis untuk maju. Perusahaan dapat berkembang dengan baik ketika memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkualitas yang termotivasi untuk menjalankan perusahaan dengan sebaik-baiknya.

Sumber daya manusia atau karyawan berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan bimbingan suatu organisasi untuk memastikan bahwa perusahaan mencapai misinya (Hafiz & Soleha, 2023). Persoalan sumber daya manusia adalah efektifitas dan efisiensi kegiatan usaha untuk bertahan di era globalisasi dengan didukung peralatan dan dana yang memadai. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, kegiatan usaha tidak dapat terselesaikan secara optimal (Andriyansyah & Mahfudiyanto, 2019). Untuk mencapai tujuan organisasi, berbagai usaha dan kegiatan harus dilakukan secara produktif untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal. Peran penting sumber daya manusia, keterampilan tersebut perlu benar-benar diuji agar dapat melaksanakan setiap tugas yang dipercayakan kepadanya dengan baik dan akurat serta menghasilkan kerja yang sempurna dan produktivitas yang ditampilkan baik secara kuantitas maupun kualitas.

Pada saat ini perusahaan akan berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya, tidak terkecuali pada PT Bina San Prima Cabang Madiun. PT Bina San Prima adalah distributor layanan kesehatan, produk konsumen dan bahan baku nasional, didirikan pada tahun 1994 dengan

manajemen berorientasi layanan kepada Pelanggan dan Prinsipal, untuk memastikan layanan berkualitas tinggi diberikan secara bersamaan. Kantor pusatnya berlokasi di Bandung, Indonesia, dan mengoperasikan jaringan 45 cabang, 36 depo, dan 19 subdistributor pada tahun 2021 di seluruh Indonesia. PT Bina San Prima sendiri memiliki Visi yaitu Menjadi distributor terbaik dan terfavorit terutama dalam memberikan pelayanan melalui manajemen yang solid dan profesional untuk memberikan nilai tambah yang signifikan bagi keuntungan pelanggan dan principal. Serta Misi Secara terus menerus melakukan perbaikan dalam manajemen distribusi untuk mencapai pelaksanaan distribusi yang baik berdasarkan sistem informasi, Memperkuat jaringan dan area distribusi, Memelihara pertumbuhan produk principal dalam hal ketersediaan produk dan nilai penjualan.

Peneliti tertarik untuk memilih meneliti objek ini karena terdapat fenomena budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja yang menurun tetapi pada produktivitas kerja karyawan yang bagus. Untuk dapat memperoleh laba yang sesuai ditargetkan oleh perusahaan pentingnya kerjasama tim yang dapat terkoordinasi dengan baik. Kerjasama tim yang berada pada PT Bina San Prima Cabang Madiun masih tergolong belum efektif. Hal ini dapat dilihat dari adanya konflik antar karyawan yang belum terjalin dengan baik, pembagian tugas yang tidak sama rata serta kurangnya komunikasi yang terjalin antar karyawan dan atasan terkait. Adapun kerjasama tim karyawan PT Bina San Prima Cabang Madiun yang belum baik dapat dilihat dari gambar 1.1 berikut ini :



Sumber: Sales Supervisor PT BINA SAN PRIMA Cabang Madiun

Gambar 1. 1 Hasil Observasi Tim Salesman pada karyawan PT Bina San Prima Cabang Madiun

Berdasarkan hasil pada grafik 1.1 dijelaskan bahwa 21 karyawan pada PT Bina San Prima Cabang Madiun tergolong tidak baik dalam melaksanakan kerjasama tim antar karyawan. Hal ini dapat dilihat dari 5 karyawan yang dapat kerjasama dengan baik, 4 karyawan yang dapat kerjasama dengan cukup dan 12 karyawan yang kerjasama tidak baik.

B. METODE

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT Bina San Prima Cabang Madiun yang dijadikan sebagai objek penelitian. PT Bina San Prima Cabang Madiun yang berlokasi di Jl. Raya Merak No.1 Nambangan Kidul, Kecamatan Manguharjo, Kota Madiun. Penetapan tempat penelitian ini sangat penting dalam mempertanggung jawabkan sumber data yang diperoleh, oleh karena itu penetapan tempat penelitian perlu ditetapkan terlebih dahulu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian Probability Sampling, yang memberi peluang sama bagi setiap populasi yang terpilih. Teknik pengambilan ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu ketika semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam hal ini seluruh karyawan PT Bina San Prima Cabang Madiun yang berjumlah 59 (lima puluh sembilan) orang.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian yang saya lakukan pada PT Bina San Prima Cabang Madiun, dihasilkan perolehan analisis sebagai berikut :

Hasil dari uji validitas sendiri tidak berlaku secara universal, artinya instrumen dapat nilai valid yang tinggi untuk waktu dan tempat yang tidak sama. Uji validitas berpedoman pada nilai r tabel dan r hitung. Apabila r hitung $\geq r$ tabel, maka indikator dinyatakan valid. Dan sebaliknya jika r hitung $< r$ tabel, maka indikator dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
	r hitung> r tabel		
X1.1	1,000	0,2520	Valid
X1.2	0,910	0,2520	Valid
X1.3	0,872	0,2520	Valid
X1.4	0,929	0,2520	Valid
X1.5	0,817	0,2520	Valid
X1.6	0,852	0,2520	Valid
X1.7	0,641	0,2520	Valid
X1.8	0,912	0,2520	Valid
X1.9	0,836	0,2520	Valid
X1.10	0,881	0,2520	Valid
X1.11	0,882	0,2520	Valid
X1.12	0,754	0,2520	Valid
X1.13	0,784	0,2520	Valid
X1.14	0,775	0,2520	Valid
X1.15	0,723	0,2520	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil validitas pada tabel 4.8 di atas, mampu terlihat bahwasanya seluruh uji pada soal variabel X1 yaitu variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 15 soal angket adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r tabel 0,2520, maka seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu diterapkan dan dapat dipercaya dalam data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel kompensasi (X2) mampu terlihat pada 4.9.

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
	r hitung> r tabel		
X2.1	1,000	0,2520	Valid
X2.2	0,980	0,2520	Valid
X2.3	0,970	0,2520	Valid
X2.4	0,958	0,2520	Valid
X2.5	0,914	0,2520	Valid
X2.6	0,893	0,2520	Valid
X2.7	0,970	0,2520	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil validitas pada tabel 4.9 di atas, mampu terlihat bahwasanya seluruh uji pada soal variabel X2 yaitu variabel kompensasi menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 7 soal angket adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r tabel 0,2520, maka seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu diterapkan dan dapat dipercaya dalam data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel disiplin kerja (X3) mampu terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
	r hitung> r tabel		
X3.1	1,000	0,2520	Valid
X3.2	0,898	0,2520	Valid
X3.3	0,744	0,2520	Valid
X3.4	0,914	0,2520	Valid
X3.5	0,796	0,2520	Valid
X3.6	0,909	0,2520	Valid
X3.7	0,919	0,2520	Valid
X3.8	0,902	0,2520	Valid
X3.9	0,857	0,2520	Valid
X3.10	0,945	0,2520	Valid
X3.11	0,904	0,2520	Valid
X3.12	0,893	0,2520	Valid
X3.13	0,853	0,2520	Valid
X3.14	0,915	0,2520	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil validitas pada tabel 4.10 di atas, mampu terlihat bahwasanya seluruh uji pada soal variabel X3 yaitu variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 14 soal angket adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r tabel 0,2520, maka seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu diterapkan dan dapat dipercaya dalam data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel produktivitas karyawan (Y) mampu terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan

Item Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
	r hitung> r tabel		
Y.1	1,000	0,2520	Valid
Y.2	0,919	0,2520	Valid
Y.3	0,845	0,2520	Valid
Y.4	0,756	0,2520	Valid
Y.5	0,919	0,2520	Valid
Y.6	0,864	0,2520	Valid
Y.7	0,973	0,2520	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil validitas pada tabel 4.11 di atas, mampu terlihat bahwasanya seluruh uji pada soal variabel Y yaitu variabel produktivitas karyawan menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 7 soal angket adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r tabel 0,2520, maka seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu diterapkan dan dapat dipercaya dalam data penelitian ini.

a. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah data yang digunakan untuk mengukur kuisisioner yang menjadi indikator dari variabel (Sugiyono, 2020). Kuisisioner dapat dikatakan reliabel apabila hasil dari pengukuran menunjukkan hasil yang sama dan stabil atau konsisten dalam kurun waktu yang berbeda. Dalam pengujian reliabilitas dapat mengacu pada nilai *Conbach Alpha* (α), dimana variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki *Conbach Alpha* (α) $> 0,6$ (Sugiono, 2020)

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Hitung	CronbachAlpha	Keterangan
X1	0,981	0,6	Reliabel
X2	0,986	0,6	Reliabel
X3	0,981	0,6	Reliabel
Y	0,973	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa seluruh variabel mempunyai nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh kuesioner pada variabel penelitian ini dinyatakan reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data apakah memiliki distribusi normal atau tidak normal, sehingga dalam pemilihan statistika dapat dilakukan dengan tepat. Model regresi yang baik jika dapat menghasilkan distribusi data normal atau yang mendekati normal dengan signifikansi $> 0,05$ atau 5% (Ghozali, 2018).

Tabel 4.17 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,35695323
	Absolute	,085
Most Extreme Differences	Positive	,042
	Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		,654
Asymp. Sig. (2-tailed)		,786

Sumber: SPSS 21

Berdasarkan uji *KolmogorovSmirnov* diperoleh temuan penelitian bahwa model regresi mempunyai residual yang berdistribusi normal, temuan ini dibuktikan dengan koefisien sig = 0.786 > 0.05

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,377	,928		-1,484	,144		
	TotalX1	,047	,036	,096	1,308	,196	,148	6,747
	TotalX2	,015	,031	,014	,476	,636	,965	1,037
	TotalX3	,469	,039	,888	12,121	,000	,147	6,789

Sumber: SPSS 21

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk melihat apakah model regresi memiliki ketidaksamaan varian dari residual satu penelitian dengan penelitian yang lainya (Ghozali, 2018). Jika dari satu penelitian dengan penelitian lain memiliki kesamaan varian dari residual maka hal itu disebut homoskedastistas. Terbebas dari masalah heterokedastisidias dilihat dengan koefisien sig > 0.05.

Tabel 4.14 Uji Heteroskedastistas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,175	,585		,299	,766
	TotalX1	,026	,023	,386	1,130	,264
	TotalX2	,025	,020	,170	1,266	,211
	TotalX3	-,020	,024	-,285	-,832	,409

Sumber: SPSS21

c. Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 15 Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,978 ^a	,956	,954	1,39347	1,531

Sumber: SPSS 21

D. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,377	,928		-1,484	,144
TotalX1	,047	,036	,096	1,308	,196
TotalX2	,015	,031	,014	,476	,636
TotalX3	,469	,039	,888	12,121	,000

Sumber:SPSS21, 2024

4. Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan derajat kepercayaan $\alpha = 0,05$. Hasil uji t sebagai berikut:

**Tabel 4. 4.17 Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,377	,928		-1,484	,144
TotalX1	,047	,036	,096	1,308	,196
TotalX2	,015	,031	,014	,476	,636
TotalX3	,469	,039	,888	12,121	,000

Sumber: SPSS21, 2024

Tabel 4. 18 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,978 ^a	,956	,954	1,39347

Sumber: SPSS 21

D. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian secara parsial (uji t) diperoleh temuan bahwa variabel budaya organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini dibuktikan dengan koefisien beta = 0.096 serta koefisien sig = 0.196 > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menerima H₁ yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian secara parsial (uji t) diperoleh temuan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dibuktikan dengan koefisien beta = 0,014 serta koefisien sig = 0.636 > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menerima H₂ yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) diperoleh temuan bahwa variabel disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini dibuktikan dengan koefisien beta = 0,888 serta koefisien sig = 0.000 > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menerima H₃ yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

E. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan SPSS21 untuk mengetahui budaya kerja, Kebijakan kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan
2. Variabel kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan
3. Variabel disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

F. Saran

Berdasarkan dari keterbatasan yang ada, penelitian ini dimasa mendatang diharapkan bisa melakukan penelitian dengan beberapa pertimbangan, diantaranya :

1. Peneliti diharapkan untuk menambah variabel yang digunakan dalam penelitian yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.
2. Peneliti diharapkan menggunakan objek penelitian lain yang berkaitan dengan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abane, J. A., Adamtey, R., & Ayim, V. O. (2022). Does organizational culture influence employee productivity at the local level? A test of Denison's culture model in Ghana's local government sector. *Future Business Journal*, 8(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s43093-022-00145-5>
- Adinda, & Wenny. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Budaya Organisasi Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. (Studi pada Karyawan PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan Divisi Sumber Daya Manusia). *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*. ISSN 2829-2049 (Media Online), 2(04), 1010–1022. <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet>
- Aditya, Y., Gurawan, D., & Feby Mega, P. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Foresight Global Cabang Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, 16(1), 16–31. <http://jurnal-inaba.hol.es>
- Agin Ahmad Muhaemin, Barin Barlian, & Dudu Risana. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi

- Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Robot Vape Inc. Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2), 318–334. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i2.2000>
- Agus Budi Purwanto. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (Agus Budi P & Octavia Wulandari) *Buletin Bisnis & Manajemen*. 02(01), 9–26.
- Andriyansyah, M. A., & Mahfudiyanto. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri* PENDAHULUAN Sumber daya manusia diperlukan suatu perusahaan dalam perkembangan zaman . Manusia merupakan roda perusahaan , dengan kaya bakat ,. 2, 19–32.
- Butar Butar, P. P., & Nuridin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23(2), 405–416. <https://doi.org/10.35137/jei.v23i2.728>
- Chang, L. (1994). A Psychometric Evaluation of 4-Point and 6-Point Likert-Type Scales in Relation to Reliability and Validity. *Applied Psychological Measurement*, 18(3), 205–215. <https://doi.org/10.1177/014662169401800302>
- Chyung, S. Y. Y., Roberts, K., Swanson, I., & Hankinson, A. (2017). Evidence-Based Survey Design: The Use of a Midpoint on the Likert Scale. *Performance Improvement*, 56(10), 15–23. <https://doi.org/10.1002/pfi.21727>
- Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2004). Corporate culture and organizational effectiveness: Is Asia different from the rest of the world? *Organizational Dynamics*, 33(1), 98–109. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2003.11.008>
- Ekwueme, F. (n.d.). *Dr. Samuel Emeka Ebete, Dr. J.N.D. Meenyinikor & Akpelu, Frankline Ekwueme*. 204–214.
- Indira Aprilia, Azhary Ismail, & Monalisa Monalisa. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed, Tbk. Unit Makassar. *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan*, 1(2), 30–37. <https://doi.org/10.59574/jpk.v1i2.35>
- Lusyana Ardila, & Dedy Dewanto. (2023). The Influence Of Leader Member Exchange And Organizational Culture On Work Productivity. *Journal of Management and Energy Business*, 3(1), 34–45. <https://doi.org/10.54595/jmeh.v3i1.31>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Saputra, J. E., Krisnandi, H., & Digidowiseiso, K. (2024). The Effect of Work Motivation, Work Experience, Work Compensation and Work Discipline on Employee Productivity of PT. Easypower Global Technology. *Journal of Social Science*, 5(1), 161–172. <https://doi.org/10.46799/jss.v5i1.780>
- Setya, R. T. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pt Bunga Matahari Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 2(3), 113–121.