

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat)

Ibnu Zakaria *)

Abd. Kodir Djaelani **)

Khalikussabir *)**

Email : ibnuzakaria862@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

There are many factors that can lead to consistently lower productivity and less than optimal performance, including a transformational leadership style and an organizational culture that is not implemented properly. This study uses quantitative methods using primary and secondary data. 42 employees made up the study's sample. While the sample of this study is all members of the population. The technique of taking samples using the total sampling method. The conclusions that can be derived from the analysis and discussion's findings are as follows. (1) According to the F test results it is concluded that Transformational Leadership Style, Compensation, and Organizational Culture have a simultaneous influence on Employee Work Productivity, (2) The results obtained in this study can be concluded that partially Transformational Leadership Style has a significant positive effect on Work Productivity Employees, (3) The results obtained in this study can be concluded that partially Compensation has a significant positive effect on Employee Productivity, (4) The results obtained in this study can be concluded that partially Organizational Culture has a significant positive effect on Employee Productivity.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Compensation, Organizational Culture, Employee Productivity*

Pendahuluan

Perusahaan untuk mencapai tujuannya baik itu tujuan jangka pendek ataupun jangka panjang, perusahaan akan mengembangkan usahanya agar tujuannya tercapai yaitu untuk meningkatkan laba dan mensejahterakan karyawan. Untuk mencapai tujuannya pasti akan mengalami hambatan ataupun kendala baik itu dari pimpinannya ataupun karyawannya. Salah satu faktor problematika ketidakpuasan pegawai adalah pimpinan harus dapat memahami dan berempati terhadap perilaku pegawai agar dapat memenuhi segala kebutuhan agar dapat memenuhi kepuasan tersebut. Jika ada satu kepuasan yang dapat dipenuhi, maka kepuasanlah dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi, misalnya manajer mampu memimpin bawahannya dengan baik agar mereka memberikan kontribusi yang lebih baik lagi.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018), produktivitas tenaga kerja yaitu kapasitas individu atau kelompok dalam menghasilkan suatu produk atau jasa dalam waktu tertentu. Kemampuan ini dapat diartikan sebagai kemampuan fisik atau disebut sebagai kemampuan keterampilan. Agar bisnis dapat berkembang, diperlukan kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia. Sumber daya adalah kekuatan pendorong perusahaan dan kekuatan yang merevitalisasi perusahaan dan dengan demikian meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan sumberdaya yang dimilikinya, seperti memberikan pelatihan agar kinerja dan produktivitas meningkat. Hal ini

memungkinkan untuk merekrut sumber daya manusia yang sangat produktif dan mendukung kelancaran operasi perusahaan.

Karyawan memiliki minat dan kecintaan terhadap pekerjaannya, yang biasanya terjadi ketika perusahaan memahami kewajibannya terhadap hak-hak pekerja (dalam hal ini manajer). Ini bekerja dengan baik. Seorang pemimpin memiliki gaya tersendiri, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Emron Edison dkk. (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional menginspirasi karyawan untuk percaya tidak hanya pada diri mereka sendiri, tetapi juga pada kemampuan mereka untuk merancang masa depan yang lebih baik bagi perusahaan. Agar berfungsi secara efektif dan mendorong produktivitas karyawan, manajer harus selalu fokus dan memperhatikan motivasi untuk bawahannya. Gaya kepemimpinan transformatif lebih disenangi bawahan atau anak buahnya hal ini dikarenakan mampu dalam memimpin dengan keteladanan dan selalu dapat memotivasi bawahannya juga.

Menurut Enny (2019), kompensasi adalah suatu bentuk pertimbangan sebagai tanda penghargaan atas kinerja dan kontribusi para karyawan kepada perusahaan. Kompensasi ini dapat berbentuk keuangan langsung atau tidak langsung, dan penghargaan juga dapat bersifat tidak langsung. Kompensasi memiliki dampak besar terhadap kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan. Perusahaan ketika akan memberikan kompensasi biasanya menilai kinerja karyawan terlebih dahulu, dan mempertimbangkan sistem dan kompensasi perusahaan yang ada pada nilai yang wajar. Sebagian besar perusahaan beroperasi dengan cara ini karena merupakan prioritas untuk menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Edy (2018) berpendapat bahwa “budaya organisasi yang dikendalikan dengan benar sebagai motif manajemen akan berpengaruh dan menjadi motivasi bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai budaya itu tidak dapat dilihat tetapi menjadi kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja”. Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang unik dan berbeda. Budaya ini memiliki kekuatan untuk membangun hubungan emosional antara karyawan dan perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerjanya. Budaya organisasi akan dapat memotivasi karyawannya untuk bertindak baik dan berkomunikasi secara efektif jika diterapkan dengan benar.

PT. Berlian Multi Servindo atau lebih dikenal dengan BMS adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, alat berat dan subkontraktor. Didirikan 10 Januari 2015, berlokasi di Jl. Alexander No.99 Eks Madurejo, Kotawaringin Barat, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah, Indonesia. Seiring dengan pertumbuhan industri di Kalimantan, kebutuhan akan kontraktor yang berkualitas semakin meningkat. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, BMS berdiri untuk kualitas yang dapat diandalkan, dapat dipercaya, inovatif, kuat dan setia. BMS sendiri menyewakan alat berat kepada perusahaan yang ingin membuka lahan dalam skala besar. Namun seiring berjalannya waktu, banyak lahan yang digarap sehingga menyebabkan perusahaan BMS sendiri mengalami penurunan keuntungan tahunan atau annual profit. Akibat permasalahan yang muncul di BMS, produktivitas tenaga kerja karyawan selalu menurun. Itu karena karyawan tidak pernah dihargai untuk pekerjaan mereka yang baik. Selain itu, karyawan tidak menerima gaji atau upah tepat waktu, sehingga beberapa karyawan mengundurkan diri atau keluar dari pekerjaan. Ada banyak faktor yang dapat menyebabkan produktivitas dan kinerja yang kurang optimal secara terus-menerus, termasuk gaya kepemimpinan transformatif dan budaya organisasi yang diterapkan secara tidak tepat.

Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat?

2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kerja karyawan pada PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat.
3. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat.
4. Untuk menganalisis budaya organisasi di PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Manfaat Penelitian

- a. Untuk penulis
Diharapkan dengan menekankan peningkatan produktivitas karyawan, ini akan meningkatkan pengetahuan teoritis dan kemampuan praktik penulis di bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Untuk organisasi
Diharapkan dapat memberikan informasi atau inspirasi bagi PT. Berlian Multi Servindo dalam meningkatkan produktivitas karyawan dengan fokus pada praktik kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi.
- c. Untuk akademisi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kemampuan akademik, membaca bahan referensi dari semua pihak, dan meningkatkan pemahaman akademik tentang dampak gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis **Produktivitas Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009), produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran bagaimana sumber daya digunakan di dalam perusahaan, biasanya dinyatakan sebagai rasio output dengan sumber daya yang dipakai. Menurut Sulistiyan & Rosidah (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Munawaroh (2011), gaya kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan transformasional mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja pada tingkat tinggi yang melampaui tingkat kinerja mereka sebelumnya. Menurut Kharisma (2015) ada 4 indikator gaya kepemimpinan transformasional, yaitu perhatian yang individual, motivasi inspiratif, charisma, stimulasi intelektual.

Kompensasi

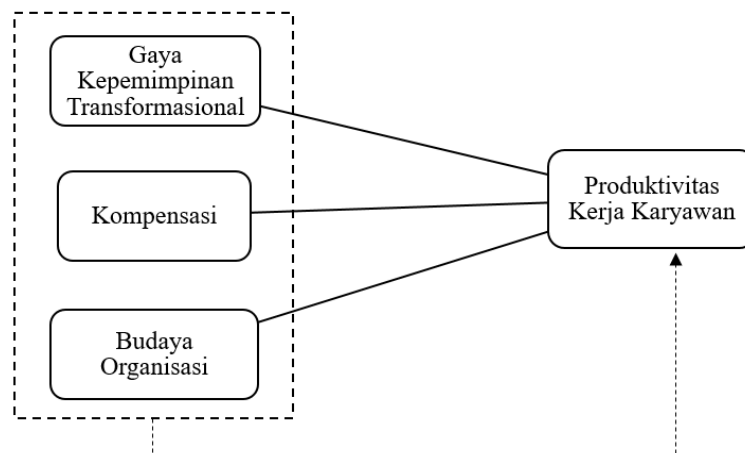
Menurut Hasibuan (2012), kompensasi mengacu pada semua komoditas moneter atau berwujud yang diperoleh karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas kinerjanya kepada perusahaan. Kompensasi merupakan faktor penting dan penting bagi banyak

perusahaan dalam menjaga kualitas sumber daya manusia. Menurut Simamora (2015) indikator kompensasi adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah system nilai, norma, dan keyakinan internal organisasi dan digunakan sebagai pedoman perilaku sehari-hari untuk mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan norma yang sesuai dengan budaya organisasi. Menurut Robbins (2011), banyak indikator seperti insiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, arahan, integrasi, dukungan manajemen, control, identitas, system imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Diduga gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

H2 : Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

H3 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

H4 : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu pada karyawan yang berjumlah 42 orang yang berada di kantor PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat. Dengan sampel yang digunakan sama yaitu 42 responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dengan menggunakan angket (kuesioner). Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan**Uji Instrumen****1. Uji Validitas****Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket.
(X1)	X1.1	0,672	0,2973	Valid
	X1.2	0,683	0,2973	Valid
	X1.3	0,623	0,2973	Valid
	X1.4	0,894	0,2973	Valid
(X2)	X2.1	0,675	0,2973	Valid
	X2.2	0,653	0,2973	Valid
	X2.3	0,775	0,2973	Valid
	X2.4	0,678	0,2973	Valid
(X3)	X3.1	0,896	0,2973	Valid
	X3.2	0,760	0,2973	Valid
	X3.3	0,823	0,2973	Valid
	X3.4	0,744	0,2973	Valid
	X3.5	0,826	0,2973	Valid
	X3.6	0,882	0,2973	Valid
	X3.7	0,642	0,2973	Valid
	X3.8	0,709	0,2973	Valid
	X3.9	0,626	0,2973	Valid
	X3.10	0,759	0,2973	Valid
(Y)	Y1	0,848	0,2973	Valid
	Y2	0,758	0,2973	Valid
	Y3	0,835	0,2973	Valid
	Y4	0,723	0,2973	Valid

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan olah data di atas dapat disimpulkan bahwa r hitung dari masing-masing kuesioner memiliki nilai lebih dari r tabel. Jadi data tersebut lolos uji validitas atau valid.

2. Uji Realibilitas**Tabel 2.** Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Koefesien Alpha	Keterangan
1	Y	0,743	Realibilitas
2	X1	0,720	Realibilitas
3	X2	0,739	Realibilitas
4	X3	0,767	Realibilitas

Sumber: data primer diolah 2022

Uji realibilitas diketahui variabel produktivitas kerja, gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi memiliki nilai r alpha lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data lolos dari uji realibilitas dan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79546504
Most Extreme Differences	Absolute	.234
	Positive	.104
	Negative	.234
Kolmogorov-Smirnov Z		0,697
Asymp. Sig. (2-tailed)		.567

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data primer diolah

Nilai asymp sig dapat diketahui dari tabel di atas, dimana nilai asymp sig sebesar 0,567 lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.794	1.903		1.366	.175		
Gaya Kepemimpinan Transformatif	.456	.087	.092	1.103	.273	.538	3.067
Kompensasi	.436	.102	.194	2.048	.003	.587	2.098
Budaya Organisasi	.784	.104	.089	7.671	.000	.592	2.076

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data primer diolah

Terbukti pengujian ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai *tolerance* diatas 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 untuk setiap variabel. Dengan demikian, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

VARIABEL BEBAS	SIG	KETERANGAN
X1	0.634	Terbebas dari heteroskedastisitas
X2	0.764	Terbebas dari heteroskedastisitas
X3	0.623	Terbebas dari heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah 2022

Hasil uji diatas tidak terjadi multikolinearitas hal ini dikarenakan nilai signifikansi dari variabel independent lebih besar dari 0,05.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.553	1.804		.675	.732
Gaya Kepemimpinan Transformatif	.304	.104	.345	3.237	.003
Kompensasi	.403	.102	.465	3.567	.000
Budaya Organisasi	.503	.109	.278	3.482	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data olahan SPSS 2022

$$Y = 0,553 + 0,304 X1 + 0,403 X2 + 0,503 X3$$

- Konstanta sebesar 0,553 menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan transformatif, kompensasi, budaya organisasi tidak ada maka produktivitas kerja bernilai positif.
- Koefisien regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai variabel (X1) sebesar 0,304. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi variabel gaya kepemimpinan transformatif maka produktivitas kerja juga meningkat.
- Koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki nilai sebesar 0,403 yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja. Dengan kata lain, saat kompensasi meningkat, produktivitas kerja juga naik.

- d. Nilai variabel budaya organisasi (X3) yaitu 0,503 menunjukkan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel budaya organisasi meningkat maka produktivitas kerja meningkat.

Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	563.876	3	127.674	67.564	.000 ^a
	Residual	673.823	40	3.467		
	Total	556.390	39			

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data olahan SPSS 2022

Dapat dilihat dari tabel di atas, variabel gaya kepemimpinan transformatif, kompensasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena memiliki nilai sig. 0,000 kurang dari 0,05.

2. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.553	1.804		.675	.732
Gaya Kepemimpinan Transformatif	.304	.104	.345	3.237	.003
Kompensasi	.403	.102	.465	3.567	.000
Budaya Organisasi	.503	.109	.278	3.482	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data primer diolah 2022

Variabel gaya kepemimpinan transformatif, kompensasi, dan budaya organisasi memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Jadi, gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.456	.484	1.45795

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

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan hasil output menunjukkan, nilai adjusted R square sebesar 0,484. Hal ini berarti, gaya kepemimpinan transformatif, kompensasi, budaya organisasi sebesar 48,4% terhadap produktivitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berlian Multi Servindo

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Berlian Multi Servindo secara simultan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi. Pemimpin dengan system kepemimpinan transformasional sangat berperan penting dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena umumnya karyawan akan merasa nyaman bekerja dibawah pimpinan yang mampu memotivasi dan mendorong karyawan untuk maju dengan prestasi kerja yang baik. Serta juga didukung dengan kompensasi untuk para karyawannya, agar mereka menjadi lebih semangat lagi untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi. Namun selain itu juga harus didukung dengan budaya organisasi, dimana pimpinan mampu membawa karyawannya mempengaruhi pola-pola, nilai-nilai, dan norma-norma perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berlian Multi Servindo

Menurut hasil penelitian di atas, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap nilai perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pimpinan PT. Berlian Multi Servindo akan semakin memicu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, mempengaruhi bawahan dengan memberi contoh dan meningkatkan kecerdasan karyawan sehingga mampu menjalankan tujuan perusahaan dan membangun rencana masa depan adalah semua aspek dari gaya kepemimpinan transformasional.

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berlian Multi Servindo

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berlian Multi Servindo. Produktivitas kerja karyawan akan tinggi dan sesuai dengan harapan perusahaan jika mereka menerima kompensasi yang substansial, adil, dan efektif. Oleh karena itu, hal tersebut akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan PT. Berlian Multi Servindo.

Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berlian Multi Servindo

Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berdampak secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berlian Multi Servindo. Hal ini dikarenakan semakin kuat penerapan budaya organisasi pada karyawan PT. Berlian Multi Servindo, sehingga produktivitas kerja karyawan juga naik. Budaya organisasi mengacu pada cara-cara yang digunakan oleh PT. Berlian Multi Servindo untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Berikut ini dapat ditarik kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, yaitu sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berlian Multi Servindo.
2. Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berlian Multi Servindo.
3. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berlian Multi Servindo.

4. Produktivitas kerja karyawan di PT. Berlian Multi Servindo secara parsial dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Keterbatasan

1. Sampel pada penelitian ini hanya terbatas pada Karyawan PT. Berlian Multi Servindo.
2. Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Berlian Multi Servindo.
3. Metode pengumpulan data hanya menggunakan kuisioner saja.
4. Teknik pengambilan sampel slovin digunakan dalam penelitian dan memungkinkan tingkat kesalahan 10%.

Saran

1. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengidentifikasi atau memasukkan banyak variabel untuk digunakan saat melakukan penelitian.
2. Untuk dapat memperoleh hasil yang lebih dari penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini, peneliti mengharapkan penelitian yang akan datang dapat menggunakan sampel yang lebih banyak lagi.
3. Peneliti harap ketika melakukan penelitian selanjutnya agar bisa memberikan sosialisasi terlebih dahulu sebelum melakukan pengisian kuisioner, dan mendampingi responden ketika melakukan pengisian agar tidak terjadi kesalahan.

Referensi

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta Utama.
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, S. (2018). *Budaya Organisasi*. Jjakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kharisma, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1).
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/816>[Accessed 4 November 2022]
- Munawaroh. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru*. Ekonomi dan Bisnis.
- Robbins, S. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sulistiyani, A., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Ibnu Zakaria *) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

Abd. Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Khalikussabir ***) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA