

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN TUNJANGAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN ENGLA FARM

Bayu Pratama Azka^{1*}

¹Manajemen, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Corresponding Author : Bayu Pratama Azka bayupratamaazka@upiypk.ac.id*

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kepemimpinan;
Budaya Organisasi;
Tunjangan Kerja;
Produktivitas Kerja

Received : 26, Februari 2024

Revised : 11, Oktober 2024

Accepted: 22, November 2024

Published: 28, November 2024

Copyright (c) 2024 Jurnal
Bisnis Digital

This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution
4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Tunjangan Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Engla Farm. Penelitian ini adalah model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisis Smart PLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan Engla Farm. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Tunjangan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Tunjangan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja. Tunjangan tidak memediasi Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja. Tunjangan tidak memediasi Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine and try to analyse the effect of leadership and organisational culture on work productivity with benefits as an intervening variable in Engla Farm employees. This research is a Structural Equation Modelling (SEM) model with Smart PLS 3.0 analysis tools. The population and sample of this study were Engla Farm employees. The results found There is a positive and significant influence between Leadership on Benefits. There is a positive and significant influence between Organisational Culture on Benefits. There is a positive and significant influence between Leadership on Work Productivity. There is a positive and insignificant influence between Organisational Culture on Work Productivity. There is a negative and insignificant influence between allowances on work productivity. Benefits do not mediate Leadership on Work Productivity. Allowances do not mediate Organisational Culture on Work Productivity..

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi serta kemajuan teknologi telah memaksa manusia untuk mencari jalan guna memperoleh cara pelaksanaan bentuk-bentuk usaha paling efisien. Kita menyaksikan makin meluasnya bentuk-bentuk usaha dalam masyarakat akibat semakin kompleksnya kebutuhan manusia, usaha ayam petelur bermunculan dimana- mana yang secara sadar telah melahirkan persaingan antara satu dengan lainnya. Penelitian ini dilakukan pada karyawan engla farm di lintau, tanah datar.

Perkembangan dan persaingan perusahaan yang semakin ketat sehingga mutu sumber daya manusia yang secara hirarki berhubungan dengan produktivitas kerja benar- benar berkualitas. Faktor sumber daya manusia tersebut juga dapat menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan engla farm seperti pencapaian laba atau keuntungan demi kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan engla farm adalah dengan memberikan budaya organisasi yang optimal kepada karyawan.

Oleh karena itu upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan engla farm untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah mengoptimalkan kepemimpinan, memperhatikan budaya organisasi dan meningkatkan tunjangan pada karyawan. Pada kenyataannya masalah produktivitas kerja merupakan topik pembahasan oleh berbagai kelompok masyarakat maupun perusahaan engla farm. Seorang atasan haruslah memperhatikan keadaan karyawan dan memimpin dengan maksimal sehingga seorang karyawan dapat mengembangkan segala tenaga dan pemikirannya untuk kemajuan dan kontinuitas perusahaan engla farm serta mau bekerja sama dengan seluruh karyawan. Dengan ini untuk melaksanakan teknik peningkatan produktivitas menggunakan manajemen, penambahan material perencanaan organisasi kerja yang lebih baik, latihan dan pendidikan, kepuasan tugas serta faktor- faktor lain yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja maupun memanfaatkan cadangan- cadangan. Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu, sikap individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja dengan kata lain, dalam mengkaji produktivitas pekerja individu paling sedikit kita harus menjawab dari pertanyaan pokoknya.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan jumlah sumber daya yang digunakan. Ada banyak faktor yang harus diperhitungkan untuk dapat mengungguli persaingan bisnis antar perusahaan, salah satunya adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja menjadi titik perhatian dari manajemen perusahaan. Produktivitas kerja sangat penting di

dalam perusahaan. Apabila perusahaan tidak cepat, tentunya perusahaan akan ditinggalkan oleh perusahaan pesaing. Dengan produktivitas yang baik maka dapat meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Meskipun begitu, masih sering pimpinan perusahaan menganggap karyawan tidak memenuhi standar produktivitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Di sisi permintaan, saat ini produksi telur ayam ras baru mencukupi kebutuhan pasar dalam negeri sebesar 65%. Sisanya dipenuhi dari ayam kampung, itik dan puyuh. Iklim perdagangan global yang mulai terasa saat ini, semakin memungkinkan produksi ayam petelur di Indonesia untuk dipasarkan ke luar negeri. Meskipun potensi usaha budidaya ayam petelur sangatlah menarik, namun sejumlah tantangan bisa jadi penghambat usaha yang bisa mengubah potensi keuntungan menjadi kerugian.

Peternakan ayam ras petelur yang merupakan salah satu subsektor agribisnis yang produknya memiliki kerawanan terhadap kerusakan dan risiko. Hal ini disebabkan karena ayam ras petelur adalah makhluk hidup yang tergantung terhadap alam, mudah rusak baik input maupun output, pengembalian investasi yang relatif lama dan juga usahanya membutuhkan tempat yang luas. Oleh sebab itu pada usaha peternakan ayam ras petelur memiliki kemungkinan terjadinya risiko yang besar.

Berikut ini tabel produksi Perusahaan Engla Farm tahun 2022 :

Tabel. 1
Data Produksi Perusahaan Engla Farm Tahun 2022

Tahun	Produksi Telur/Kg	Harga Telur/Kg	Jumlah Penjualan Telur Ayam (Rp)
2021	707.571	Rp 25.000	17.689.275.000
2022	777.689	Rp 22.000	17.109.158.000

Sumber: Perusahaan Engla Farm

Pada tabel diatas dapat dilihat jumlah penjualan telur ayam ras di engla farm. Pada tahun 2021 penjualan telur sebesar rp 17.689.275.000,00 dan pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi rp 17.109.158.000,00. Disinyalir disebabkan oleh buruknya kepemimpinan yang diberikan. Dimana kepemimpinan merupakan hal penting dalam suatu perusahaan atau organisasi sebab kepemimpinan adalah kunci keberhasilan tim tercapai dengan baik. Itu karena semua keputusan, gerakan dan laju pembangunan membutuhkan kepemimpinan. Selain itu alasan lainnya adalah untuk

<https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

membangun tim yang kuat. Dengan kekuatan kepemimpinan yang baik dan kerja sama tim yang dibentuk dengan baik pula, maka hambatan dan rintangan dapat dihadapi oleh tim.

Penjelasan pentingnya kemampuan pemimpin dalam organisasi ditujukan untuk kemajuan bagi organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang menuntut kemampuan dari seorang pemimpin tersebut yaitu gaya kepemimpinan transformasional dengan memotivasi para bawahan untuk berbuat lebih baik sesuai harapan dari bawahan dengan meningkatkan nilai tugas dengan mendorong bawahannya mengorbankan diri sendiri demi kepentingan organisasi diikuti dengan peningkatan tingkat kebutuhan bawahan yang lebih baik. Lalu budaya organisasi yang masih belum sesuai. Dimana “selain sebagai pembeda organisasi atau identitas pegawai di suatu organisasi, budaya organisasi juga penting untuk membentuk rasa dan mekanisme pengendalian untuk memberikan percepatan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi akan menentukan bagaimana semua karyawan atau semua anggota organisasi melakukan pekerjaannya. Tidak hanya itu, budaya organisasi juga menentukan cara berinteraksi satu sama lain juga dengan dunia luar, khususnya dengan pelanggan, mitra, pemasok, media dan semua pemangku kepentingan. Dan faktor lainnya berupa rendahnya tunjangan karyawan dan yang mempengaruhi produktivitas kerja. Dimana tunjangan akan sangat berpengaruh pada produktivitas kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan jumlah sumber daya yang digunakan. Menurut (Setiawan, 2021) Produktivitas adalah apakah karyawan merasa menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Produktivitas yakni sebagai hubungan dengan output (barang dan jasa) terhadap input (uang, bahan dan tenaga kerja). Sedangkan menurut (Armiaty & Ariffin, 2021) produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dan mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja yang efisien dan efektif.

Kepemimpinan

Menurut (Barkhowa dkk., 2019) Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi, terutama dalam menuju perubahan. Menurut (Jamaludin, 2019) Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki

seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Budaya Organisasi

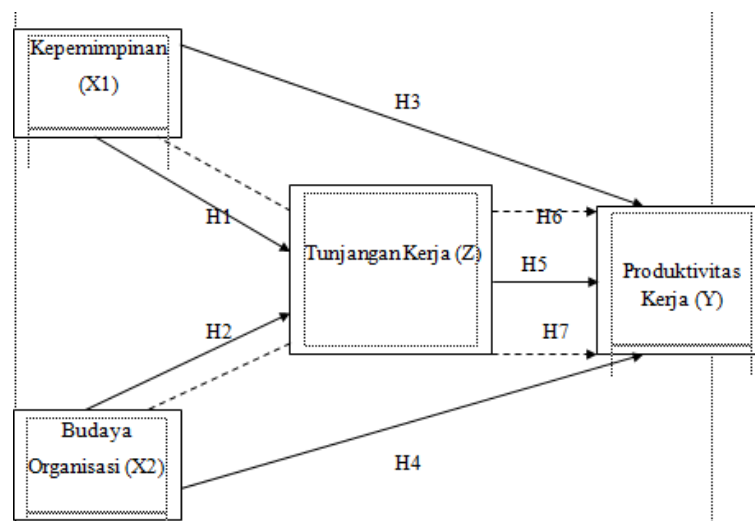
Menurut (Muis & Fahmi, 2018) menyatakan bahwa : "Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sangat sulit berubah. Sedangkan norma perilaku kelompok dapat dilihat dan tergambar pada pola tingkah laku dan gaya tingkah organisasi relatif dapat berubah.

Tunjangan Kinerja

Menurut (Yulianto & Nurpadilah, 2018) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian tunjangan yang disesuaikan dengan topik bahasan ini adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan, sokongan.

Kerangka Pikir

Uraian dari seluruh variabel yang diangkat dalam penelitian ini, maka dapat dibuat kerangka model penelitian seperti gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian
<https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

METODOLOGI

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah jumlah karyawan Perusahaan Engla Farm yaitu 77 orang. Menurut (Sugiyono, 2018), Sampel adalah sebagian dari populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah karyawan pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Karena populasi pada penelitian ini dibawah 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 77 orang Perusahaan Engla Farm. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018) "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel". Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 77 orang.

Teknik Pengumpulan Data

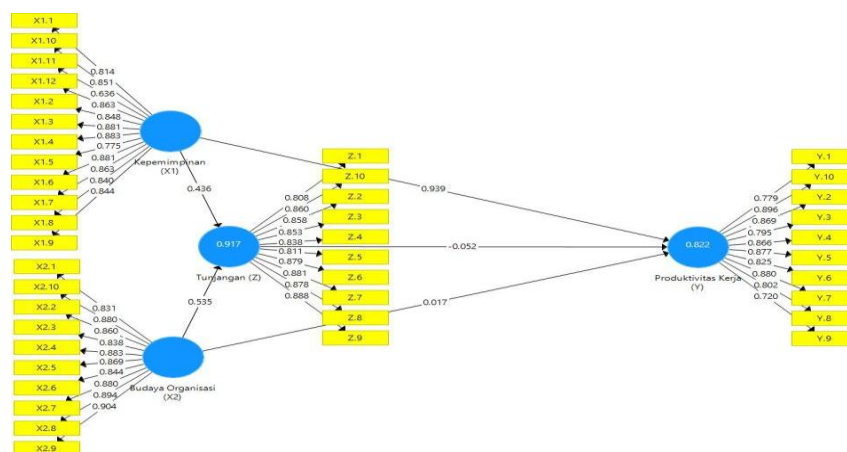
Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner disebar kepada seluruh sampel untuk di isi penilaiannya sesuai dengan Skala Likert dengan Skor 1-5.

Teknik Analisis Data

Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS) SmartPLS 3. Partial Least Square (PLS) merupakan metode yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Outer Model



Gambar 2 Hasil Outer Loading

Penilaian Reliabilitas

Tabel. 1 Nilai Construct Reliability dan Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi (X2)	0.964	0.964	0.968	0.754
Kepemimpinan (X1)	0.959	0.962	0.965	0.696
Produktivitas Kerja (Y)	0.950	0.954	0.957	0.693
Tunjangan (Z)	0.959	0.960	0.965	0.733

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan tabel di atas telah ditemukan nilai cronbach alpha di atas 0,60 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai composite reliability masing-masing konstruksi atas 0,70, demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalan data telah baik atau reliable.

Evaluasi Nilai R-Square

Tabel. 2 Nilai R-Square

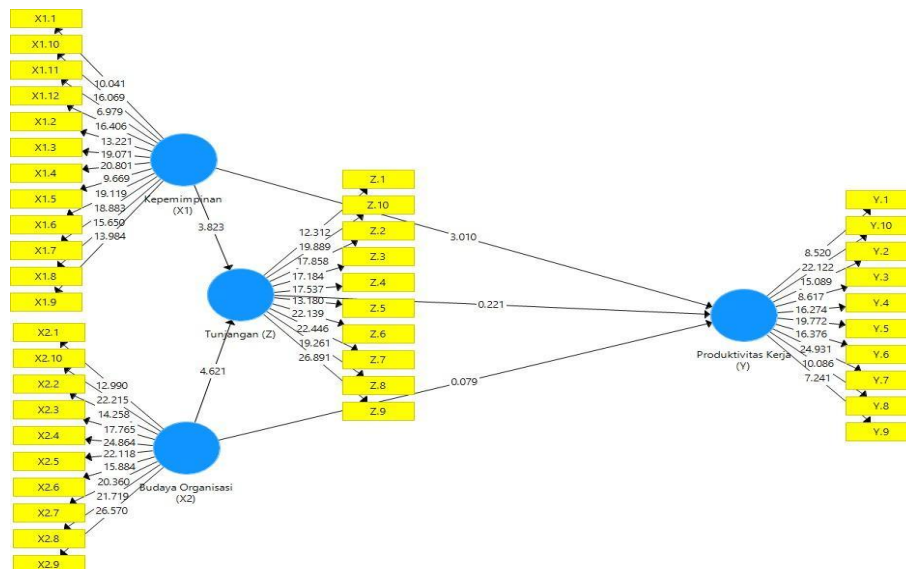
	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas Kerja (Y)	0.822	0.814
Tunjangan (Z)	0.917	0.915

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Pada tabel 2 di atas, terlihat nilai R2 konstruk Tunjangan sebesar 0,917 atau sebesar 91,7% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya

dari konstruk Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Sisanya sebesar 8,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk konstruk Produktivitas Kerja sebesar 0,822 atau sebesar 82,2% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Tunjangan dalam menjelaskan atau mempengaruhi Produktivitas Kerja. Sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Inner Model



Gambar 3. Inner Model

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H₀ ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima.

Tabel. 3 Result For Inner Weight

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X2) -> Produktivitas Kerja (Y)	0.017	0.030	0.218	0.079	0.937
Budaya Organisasi (X2) -> Tunjangan (Z)	0.535	0.519	0.116	4.621	0.000
Kepemimpinan (X1) -> Produktivitas Kerja (Y)	0.939	0.858	0.312	3.010	0.003
Kepemimpinan (X1) -> Tunjangan (Z)	0.436	0.451	0.114	3.823	0.000
Tunjangan (Z) -> Produktivitas Kerja (Y)	-0.052	0.033	0.237	0.221	0.825

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Tabel. 4 Result Path Analysis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X2) -> Tunjangan (Z) -> Produktivitas Kerja (Y)	-0.028	0.007	0.126	0.224	0.823
Kepemimpinan (X1) -> Tunjangan (Z) -> Produktivitas Kerja (Y)	-0.023	0.024	0.112	0.205	0.838

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Berdasarkan tabel 4 di atas, maka dapat diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

H1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Tunjangan

yaitu 0,436 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepemimpinan terhadap Tunjangan adalah positif. Dimana nilai P- Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu 0,000 < 0,05 yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,823 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 3,823 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan

H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tunjangan Engla Farm. Hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima.

H2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Tunjangan

yaitu 0,535 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Tunjangan terhadap Tunjangan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,621 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik

$>$ t-tabel atau $4,621 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tunjangan pada Engla Farm. Hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima.

H3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

yaitu 0,939 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,003 kecil dari alpha 5% yaitu $0,003 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,010 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,010 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Engla Farm. Hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima.

H4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

yaitu 0,017 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,937 besar dari alpha 5% yaitu $0,937 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,079 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $0,079 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Engla Farm. Hipotesis H4 dalam penelitian ini ditolak.

H5. Pengaruh Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja

yaitu -0,052 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja adalah negatif. Dimana nilai P- Value 0,825 besar dari alpha 5% yaitu $0,825 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,221 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $0,221 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_5 ditolak. Maka dapat disimpulkan Tunjangan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Engla Farm Hipotesis H_5 dalam penelitian ini ditolak.

H6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja melalui Tunjangan

yaitu -0,023 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja melalui Tunjangan adalah negatif. Dimana nilai P- Value 0,838 besar dari alpha 5% yaitu $0,838 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,205 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $0,205 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Tunjangan pada Engla Farm, Hipotesis H_6 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

H7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja melalui Tunjangan Karyawan

yaitu -0,028 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja melalui Tunjangan adalah negatif. Dimana nilai P- Value 0,823 besar dari alpha 5% yaitu $0,823 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,224 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $0,224 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_7 ditolak. Maka dapat disimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Tunjangan pada Karyawan Engla Farm. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Hasil penelitian menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap tunjangan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap tunjangan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara tunjangan terhadap produktivitas kerja. Tunjangan tidak memediasi kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Tunjangan tidak memediasi budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. Nilai R² konstruk tunjangan sebesar 0,917 atau sebesar 91,7% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk kepemimpinan dan budaya organisasi. Sisanya sebesar 8,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk konstruk produktivitas kerja sebesar 0,822 atau sebesar 82,2% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan, budaya organisasi dan tunjangan dalam menjelaskan atau mempengaruhi produktivitas kerja. Sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PENELITIAN LANJUTAN

Untuk memperdalam peran moderasi variabel lain peneliti mengidentifikasi variabel moderasi yaitu mencari variabel lain yang dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, tunjangan, dan produktivitas kerja seperti, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepuasan kerja untuk penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aferiaman. 2019. "Jam Pembnas." (X): 76–82. <https://doi.org/10.1159/000493377>
- Armiaty, Rina;, and Zakhyadi; Ariffin. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Frontliner." *Jurnal Wawasan Manajemen* 2(2): 213–36.
- Bahrum, Syazhashahputra, and Ingrid Wahyuni Sinaga. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintang Karimun) Batam State Polytechnics Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Bata." *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 3(2): 135–41.
- Barkhowa dkk. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kedisiplinan Karyawan Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Magisma* 5(1): 24–37. <https://doi.org/10.35829/magisma.v5i1.10>
- Depitra, Panji Setya, and Herman Soegoto. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja." *Majalah Ilmiah UNIKOM* 16(2): 185–88. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- GEDE, KOMANG GD, and Putu Saroyeni Prihartini. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Yang Dimoderasi Oleh Tunjangan Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4: 1107. <https://doi.org/10.24843/EEB.2018.v07.i04.p07>

- Hamid, Abdul, and Hazriyanto Hazriyanto. 2019. "Pengaruh Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Aker Solutions Batam." *Jurnal Benefits* 4(2): 326. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1877>
- Hamid, Djamhur. 2019. "No Title." 22(1). <https://doi.org/10.31826/hug-2019-frontmatter2201>
- Hendro, Timoti. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Tetap CV. KARYA GEMILANG." *Jurnal Bisnis Darmajaya* 3(1): 1–13.
- Husein, Nirza Marzuki, and Hanifah Hanifah. 2019. "The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Coaching as Intervening Variables in Banjarmasin Government." 64: 830–36. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.72>
- Jamaluddin, Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus, and Haedar Akib. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan." *Jurnal Administrare* 4(1): 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Jamaludin, Agus. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.Kaho Indah Citra Garment Jakarta." *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 3(3): 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Kurniawan. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan DP 1." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* (1): 33–48. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i1.5882>
- Kusumastuti, Ita, Novita ita Kurniawati, Deny Loka Satria, and Dwi Wicaksono. 2019. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Tunjangan Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta." *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)* 3(1): 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Lestary, Lyta, and Harmon Harmon. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3(2): 94. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Lilyana, Besti et al. 2019. "Kerja Terhadap Produktivitas Kerja." 3(1): 1–13.
- Madjidu, Alfian, Idrus Usu, and Yakup Yakup. 2022. "Analisis Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1): 444–62. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Manik. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Regional VI Badan Kekaryawanan Negara Medan."
- Manne, Arifuddin, Lukman Setiawan, and Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt.Dunia Marine Products Makassar." 7(3): 118–33.
- Manurung, Herta, and Delviana R W Sihombing. 2018. "The Influence of Organizational Culture on Employees Performance at Cv . Putra Saleh Anugrah in District Samosir." 6495(4): 215–20. <https://doi.org/10.22161/ijaers.5.4.31>
- Maria. 2020. "Pengaruh Etos Kerja, Tunjangan Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Tasik Ria Resort." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8(1): 2126–36.
- Mauli, Afyanisa, and Mukaram Mukaram. 2018. "Pengaruh Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 2(2): 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>

- Moulana, F., B. Sunuharyo, and H. Utami. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Variabel Mediator Tunjangan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 44(1): 178–85.
- Muis, Muhammad Ras, and Muhammad Fahmi. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja." 1(1): 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mujiatun, Siti et al. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Transformasional, Prestasi Kerja Terhadap Tunjangan (Studi Pada Karyawan Non Medis RSUD K . R . M . T Wongsonegoro Semarang)." 9(3): 447–65.
- Nabawi, Rizal. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja , Tunjangan Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja." 2(2): 170–83. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Ngalimun. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta." *Parameter* 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Nova. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik."
- Nyabuti, Authors Joyce K, Ronald Chepkilot, and Charles Zakayo. 2019. "Influence of Organisational Culture on the Employee Performance in the Civil Service in Kenya." 4(1): 18–26.
- Parashakti, Ryani Dhyhan, and Dede Irfan Setiawan. 2019. "Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank BJB Cabang Tangerang." *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis* 10(1). <https://doi.org/10.33059/iseb.v10i1.1125>
- Prabasari, I., and I. Netra. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja. Studi Kasus Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 2(4): 254441.
- Ridho, Muhammad, and Febri Susanti. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Dan Tunjangan Terhadap Tunjangan Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang." <https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cq>
- Sari, Oxy Rindiantika. 2019. "Pengaruh Kepuasan Dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening." *Management Analysis Journal* 4(1): 28–35.
- Simanjuntak, Putra Arif. 2020. "Pengaruh Etos Kerja, Tunjangan, Sikap Kerja Dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia." *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen* 2(17): 48–55.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Thuku, Roseann Wangeci, Isack Odiwuor Abiero, and Dennis Juma. 2018. "Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Employee Engagement." 5(9): 1500–1506.
- Truong, Nhan et al. 2020. "The Relationship between Talent Management and Talented Employees ' Performance : Empirical Investigation in the Vietnamese Banking Sector." 10: 2183–92.
- Wardani. 2018. "(Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 27(1): 1–8.
- Wijaya, Hendry, and Emi Susanty. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi

Kasus Perusahaan Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)." *Jurnal Ecoment Global* 2(1): 40.

Winarko, Sigit Puji. 2019. "Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri Tahun 2019." 1(5).

Winata, Edi, Sekolah Tinggi, and Ilmu Manajemen Sukma. 2018. "Pengaruh Tunjangan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan." *Jurnal Ilman* 4(1): 1–17. <https://doi.org/10.32534/jv.v10i1.314>