

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Strata Satu (S1) Universitas PGRI Madiun, saya:

Nama : Sella Ayu Veryanti
NIM : 2003102027
Jurusan/Fakultas : Manajemen/ Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Bina San Prima

Kepada Bapak/Ibu/Saudara/i responden karyawan PT Bina San Prima Cabang Madiun, saya meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i responden untuk mengisi beberapa pernyataan pada kuesioner yang diberikan dengan sebenar-benarnya. Mengingat penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik, peneliti menjamin kerahasiaan informasi serta tidak dimaksudkan untuk kepentingan akademik, peneliti menjamin kerahasiaan informasi serta tidak dimaksudkan untuk kepentingan lain. Atas kerjasama dan partisipasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Petunjuk Pengisian Kuesioner Penelitian :

Isilah data berikut dengan data pribadi anda dan berikan tanda (√) pada tempat jawaban yang telah disediakan berikut:

A. IDENTITAS

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
3. Usia :
4. Pendidikan : () SMA () D1-D3 () S1/Sarjana () Lainnya
5. Masa Kerja : () 1-2 Tahun
: () 3-5 Tahun
: () >5 Tahun

B. KETENTUAN PENILAIAN

Tingkat persetujuan akan dinilai dengan ketentuan skor sebagai berikut :

Tingkat Persetujuan	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	4
Setuju	S	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Budaya Organisasi (X1) (Abane <i>et al.</i> , 2022)					
No.	Pernyataan	Penilaian			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
Konsistensi					
1.	Karyawan diberikan kesempatan yang cukup untuk mengambil keputusan pekerjaan di PT Bina San Prima				
2.	Karyawan bisa membangun organisasi dengan tim di PT Bina San Prima				
3.	Semua karyawan bersemangat bekerja di PT Bina San Prima				
4.	Semua karyawan mempunyai kepentingan dalam PT Bina San Prima				
Keterlibatan					
5.	Semua karyawan memiliki budaya kuat yang konsisten di PT Bina San Prima				
6.	Karyawan dapat terkoordinasi dengan baik saat bekerja di PT Bina San Prima				
7.	Semua karyawan dapat terintergrasi dengan baik saat bekerja di PT Bina San Prima				
Kemampuan Beradaptasi					
8.	Karyawan mampu beradaptasi dengan pelanggan saat bekerja di PT Bina San Prima				
9.	Karyawan memiliki kemampuan untuk mengambil risikodari kegagalan serta dapat melakukan perubahan				
10.	Karyawan dapat belajar dari kegagalan saat melakukan pekerjaan di PT Bina San Prima				

11.	Karyawan dapat melakukan perubahan pada saat bekerja di PT Bina San Prima				
12.	Karyawan PT Bina San Prima Cabang Madiun dapat memodifikasi sistem untuk dapat meningkatkan kemampuan di PT Bina San Prima				
13.	Karyawan PT Bina San Prima Cabang Madiun secara keseluruhan dapat memberi nilai kepada pelanggan				
Misi					
14.	Karyawan PT Bina San Prima Cabang Madiun memiliki arah yang jelas untuk mendefinisikan tujuan				
15.	Karyawan dapat sasaran strategis PT Bina San Prima dapat mengungkapkan visi di masa depan				

Kompensasi (X2) (Permatahati & Indiyati, 2024)					
No.	Pernyataan	Penilaian			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
Gaji atau upah					
16.	Seluruh karyawan menerima gaji di PT Bina San Prima sesuai dengan kesepakatan peraturan perundang-undangan				
17.	Seluruh karyawan menerima gaji di PT Bina San Prima sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki				

18.	Karyawan menerima gaji di PT Bina San Prima berdasarkan jam kerja				
Insentif					
19.	Semua karyawan menerima insentif di PT Bina San Prima secara terpisah dari gaji yang diberikan oleh perusahaan				
Tunjangan					
20.	Semua karyawan menerima tunjangan asuransi kesehatan dari PT Bina San Prima				
21.	Karyawan menerima program pensiun dari PT Bina San Prima				
Fasilitas					
22.	Karyawan menerima fasilitas selama bekerja di PT Bina San Prima				

Disiplin Kerja (X3) (Butar Butar & Nuridin, 2022)					
No.	Pernyataan	Penilaian			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
Tiba di tempat kerja tepat waktu					
23.	Karyawan datang tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan di PT Bina San Prima				
24.	Karyawan dapat bekerja secara profesionalitas di PT Bina San Prima				
Pulang kerja tepat waktu					
25.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sehingga dapat pulang tepat waktu di PT Bina San Prima				
26.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu pulang yang telah di tentukan oleh PT Bina San Prima				

27.	Karyawan dapat pulang kerja sesuai dengan waktu pulang di PT Bina San Prima				
Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku					
28.	Karyawan melihat disiplin kerja tinggi dari sikap karyawan PT Bina San Prima				
29.	Karyawan patuh pada peraturan PT Bina San Prima				
30.	Karyawan dapat memahami segala peraturan di PT Bina San Prima				
Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan					
31.	Karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan di PT Bina San Prima				
32.	Karyawan dapat bertanggung jawab dalam bekerja di PT Bina San Prima				
Memakai seragam seragam kerja sesuai peraturan					
33.	Karyawan selalu menggunakan seragam yang diberikan oleh PT Bina San Prima				
34.	Karyawan dapat berpakaian rapi di PT Bina San Prima				
Selesaikan tugas pekerjaan setiap hari					
35.	Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan di PT Bina San Prima				
36.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP di PT Bina San Prima				

Produktivitas Karyawan (Sundjoto & Nur, 2022)					
No.	Pernyataan	Penilaian			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
Kemampuan					
37.	Karyawan bisa mencapai volume kerja yang sesuai harapan PT Bina San Prima.				
38.	Karyawan dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target PT Bina San Prima				
Kualitas Kerja					
39.	Karyawan memiliki keahlian sesuai dengan pekerjaan di PT Bina San Prima				
40.	Karyawan dapat menyelesaikan kewajiban di PT Bina San prima				
41.	Karyawan dapat melaksanakan tugas dengan mengutamakan kualitas di PT Bina San Prima				
Waktu Penyelesaian					
42.	Karyawan selalu berusaha agar pekerjaan selesai dengan target yang diberikan oleh PT Bina San Prima				
43.	Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan yang telah diberikan oleh PT Bina San Prima				

Lampiran 2 Tabulasi Data

Variabel Budaya Organisasi

X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	TotalX1
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	58
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	58
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	43
4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	58
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	28
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	44
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	44
3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	58
4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	55
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	55
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	16
1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	18
1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	18

1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	18
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	58
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	29
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	57
3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	58
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30

Varibel Kompensasi

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TotalX2
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	4	4	2	4	25
4	4	3	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	2	4	26
2	2	2	2	2	2	2	14
4	4	3	4	4	4	4	27

3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	2	3	2	2	2	15
4	4	4	3	4	4	4	27
2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	3	4	4	4	27
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	2	3	2	2	2	15
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	2	2	3	2	2	15
3	3	3	3	3	3	3	21
1	1	1	1	1	1	1	7
1	1	1	1	3	1	1	9
4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	3	4	27
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	4	4	3	27
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	2	2	2	2	2	14
1	1	1	1	1	1	1	7
2	2	2	2	2	2	2	14
2	2	2	2	2	2	2	14
2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21

3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	2	2	2	2	2	14

Variabel Displin Kerja

X 3. 1	X 3. 2	X 3. 3	X 3. 4	X 3. 5	X 3. 6	X 3. 7	X 3. 8	X 3. 9	X3 .10	X3 .11	X3 .12	X3 .13	X3 .14	Tota IX3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	51
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	41
4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	41
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	31
2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	30
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	53
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	51
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	53

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	38
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	43
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	15
1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	17
1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	18
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	15
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	54
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	30
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	44
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28

Variabel Produktivitas Karyawan

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TotalY
4	3	3	3	3	3	3	22

4	3	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
2	2	2	2	2	2	2	14
2	2	2	2	2	2	2	14
3	4	4	4	4	4	4	27
3	4	4	4	4	4	4	27
3	2	3	3	3	3	3	20
4	2	4	4	4	4	4	26
4	4	2	4	4	4	4	26
3	3	2	3	3	3	3	20
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	1	1	4	4	4	22
4	4	4	1	4	4	4	25
4	4	4	1	4	4	4	25
4	4	4	4	3	4	4	27
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	2	2	3	2	2	15
3	3	3	3	1	1	3	17
2	2	2	2	2	1	2	13
4	4	4	4	4	1	4	25
1	1	1	1	1	1	1	7
1	1	1	1	1	1	1	7
1	1	1	1	1	1	1	7
1	1	1	1	1	1	1	7
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
2	2	2	2	2	2	2	14
4	4	4	4	4	4	4	28

3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
2	2	2	2	2	2	2	14
4	4	4	4	4	4	4	28
1	1	1	1	1	1	1	7
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	2	2	2	2	2	14
2	2	2	2	2	2	2	14
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	2	2	2	2	2	14
4	4	4	4	4	4	4	28
2	2	2	2	2	2	2	14

Lampiran 3 Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Correlations

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	alX
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1
X.1. Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	1	,910**	,872**	,929**	,817**	,852**	,641**	,912**	,836**	,881**	,822**	,754**	,784**	,775**	,723**	,940**
		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X.1. Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	,910**	1	,870**	,928**	,812**	,849**	,639**	,910**	,832**	,878**	,818**	,745**	,777**	,768**	,713**	,936**
	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X.1. Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	,872**	,870**	1	,890**	,776**	,813**	,615**	,871**	,796**	,840**	,783**	,729**	,742**	,733**	,681**	,903**
	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X.1. Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	,929**	,928**	,890**	1	,834**	,869**	,663**	,930**	,852**	,898**	,840**	,771**	,819**	,793**	,741**	,959**
	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

	Sig. (2- tailed) N	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	
X.1. Pears 5 on Corre lation Sig. (2- tailed) N		,8 17 **	,8 12 **	,7 76 **	,8 34 **	1 57 **	,7 72 **	,5 14 **	,8 41 **	,7 2**	,78 6**	,72 2**	,65 4**	,68 5**	,75 3**	,75 4**	,86 4**
	Sig. (2- tailed) N	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	
X.1. Pears 6 on Corre lation Sig. (2- tailed) N		,8 52 **	,8 49 **	,8 13 **	,8 69 **	,7 57 **	1 04 **	,6 51 **	,8 77 **	,7 0**	,82 4**	,76 3**	,69 4**	,72 4**	,71 4**	,76 4**	,89 1**
	Sig. (2- tailed) N	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	
X.1. Pears 7 on Corre lation Sig. (2- tailed) N		,6 41 **	,6 39 **	,6 15 **	,6 63 **	,5 72 **	,6 04 **	1 48 **	,6 24 **	,6 4**	,62 0**	,54 4**	,47 8**	,51 7**	,50 2**	,44 8**	,67 8**
	Sig. (2- tailed) N	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	
X.1. Pears 8 on Corre lation		,9 12 **	,9 10 **	,8 71 **	,9 30 **	,8 14 **	,8 51 **	,6 48 **	1 34 **	,8 9**	,82 1**	,75 0**	,78 0**	,77 2**	,71 8**	,93 9**	

	Sig. (2- tailed) N	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	
X.1. Pears 9 on Corre lation Sig. (2- tailed) N		,8 36 **	,8 32 **	,7 96 **	,8 52 **	,7 41 **	,7 77 **	,6 24 **	,8 34 **	1	,86 9**	,74 7**	,67 6**	,70 7**	,69 8**	,64 6**	,87 5**
	Sig. (2- tailed) N	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	
X.1. Pears 10 on Corre lation Sig. (2- tailed) N		,8 81 **	,8 78 **	,8 40 **	,8 98 **	,7 82 **	,8 20 **	,6 24 **	,8 79 **	,8 69 **	1	,78 9**	,71 6**	,74 8**	,73 8**	,68 5**	,91 3**
	Sig. (2- tailed) N	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	
X.1. Pears 11 on Corre lation Sig. (2- tailed) N		,8 22 **	,8 18 **	,7 83 **	,8 40 **	,7 26 **	,7 64 **	,5 40 **	,8 21 **	,7 47 **	,78 9**	1	,92 3**	,95 0**	,94 2**	,89 0**	,92 9**
	Sig. (2- tailed) N	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,0 00 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	,00 0 59	
X.1. Pears 12 on Corre lation		,7 54 **	,7 45 **	,7 29 **	,7 71 **	,6 52 **	,6 93 **	,4 74 **	,7 50 **	,6 76 **	,71 6**	,92 3**	1	,87 0**	,86 0**	,80 4**	,85 8**

	Sig. (2- tailed) N	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	
X.1.13	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed) N	,7 84 **	,7 77 **	,7 42 **	,8 19 **	,6 84 **	,7 24 **	,5 18 **	,7 80 **	,7 07 **	,74 8**	,95 0**	,87 0**	1 9**	,88 6**	,83 9**	,88 9**
	Sig. (2- tailed) N	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	
X.1.14	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed) N	,7 75 **	,7 68 **	,7 33 **	,7 93 **	,7 55 **	,7 14 **	,5 07 **	,7 72 **	,6 98 **	,73 8**	,94 2**	,86 0**	,88 9**	1 5**	,82 5**	,88 5**
	Sig. (2- tailed) N	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	
X.1.15	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed) N	,7 23 **	,7 13 **	,6 81 **	,7 41 **	,7 53 **	,7 64 **	,4 42 **	,7 18 **	,6 46 **	,68 5**	,89 0**	,80 4**	,83 6**	,82 5**	1 4**	,84 4**
	Sig. (2- tailed) N	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	
Tot alX 1	Pears on Corre lation	,9 40 **	,9 36 **	,9 03 **	,9 59 **	,8 64 **	,8 91 **	,6 78 **	,9 39 **	,8 75 **	,91 3**	,92 9**	,85 8**	,88 9**	,88 5**	,84 4**	1

Sig. (2- tailed) N	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	59
---------------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Kompensasi

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TotalX2
X2.1 Pearson Correlation	1	,980**	,970**	,958**	,914**	,893**	,970**	,996**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.2 Pearson Correlation	,980**	1	,946**	,935**	,889**	,864**	,946**	,977**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.3 Pearson Correlation	,970**	,946**	1	,924**	,876**	,894**	,935**	,975**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.4 Pearson Correlation	,958**	,935**	,924**	1	,860**	,844**	,924**	,960**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.5 Pearson Correlation	,914**	,889**	,876**	,860**	1	,791**	,876**	,923**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
N	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.6 Pearson Correlation	,893**	,864**	,894**	,844**	,791**	1	,851**	,914**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.7 Pearson Correlation	,970**	,946**	,935**	,924**	,876**	,851**	1	,969**

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	59	59	59	59	59	59	59	59
TotalX2 Pearson Correlation	,996**	,977**	,975**	,960**	,923**	,914**	,969**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	59	59	59	59	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Disiplin Kerja

Correlations

	X3 .1	X3 .2	X3 .3	X3 .4	X3 .5	X3 .6	X3 .7	X3 .8	X3 .9	X3 .10	X3 .11	X3 .12	X3 .13	X3 .14	Tota IX3
X3.1 Pearson Correlation	1	,898**	,744**	,914**	,796**	,909**	,919**	,902**	,857**	,945**	,904**	,893**	,853**	,915**	,991**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.2 Pearson Correlation	,898**	1	,633**	,811**	,751**	,809**	,818**	,815**	,757**	,846**	,801**	,792**	,748**	,809**	,898**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.3 Pearson Correlation	,744**	,633**	1	,718**	,563**	,760**	,718**	,648**	,625**	,701**	,652**	,677**	,599**	,659**	,777**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

X3.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,914**	,811**	,718**	1	,690**	,829**	,854**	,819**	,788**	,865**	,821**	,829**	,771**	,833**	,920**
		,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,796**	,751**	,563**	,690**	1	,703**	,715**	,699**	,621**	,735**	,722**	,710**	,652**	,699**	,800**
		,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,909**	,809**	,760**	,829**	,703**	1	,883**	,812**	,754**	,852**	,816**	,804**	,853**	,820**	,925**
		,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,919**	,818**	,718**	,854**	,715**	,883**	1	,822**	,770**	,864**	,825**	,832**	,792**	,831**	,928**
		,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,902**	,815**	,648**	,819**	,699**	,812**	,822**	1	,755**	,848**	,790**	,797**	,755**	,813**	,897**
		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.9	Pearson Correlation	,857**	,757**	,625**	,788**	,621**	,754**	,770**	,755**	1	,786**	,762**	,745**	,727**	,837**	,856**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.10	Pearson Correlation	,945**	,846**	,701**	,865**	,735**	,852**	,864**	,848**	,786**	1	,851**	,839**	,800**	,855**	,938**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.11	Pearson Correlation	,904**	,801**	,652**	,821**	,722**	,816**	,825**	,790**	,762**	,851**	1	,818**	,845**	,892**	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.12	Pearson Correlation	,893**	,792**	,677**	,829**	,710**	,804**	,832**	,797**	,745**	,839**	,818**	1	,819**	,805**	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.13	Pearson Correlation	,853**	,748**	,599**	,771**	,652**	,853**	,792**	,755**	,727**	,800**	,845**	,819**	1	,838**	,880**

	Sig. (2- tailed)	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.14	Pearson Correlation	,915**	,809**	,659**	,833**	,699**	,820**	,831**	,813**	,837**	,855**	,892**	,805**	,838**	1	,923**
	Sig. (2- tailed)	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Total X3	Pearson Correlation	,991**	,898**	,777**	,920**	,800**	,925**	,928**	,897**	,856**	,938**	,915**	,905**	,880**	,923**	1
	Sig. (2- tailed)	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4 Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TotalY
Y1	Pearson Correlation	1	,919**	,845**	,756**	,919**	,864**	,973**	,963**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
Y2	Pearson Correlation	,919**	1	,815**	,727**	,894**	,837**	,948**	,941**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
Y3	Pearson Correlation	,845**	,815**	1	,803**	,821**	,765**	,874**	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
Y4	Pearson Correlation	,756**	,727**	,803**	1	,734**	,682**	,785**	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
Y5	Pearson Correlation	,919**	,894**	,821**	,734**	1	,906**	,947**	,955**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
Y6	Pearson Correlation	,864**	,837**	,765**	,682**	,906**	1	,891**	,914**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
Y7	Pearson Correlation	,973**	,948**	,874**	,785**	,947**	,891**	1	,985**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
TotalY	Pearson Correlation	,963**	,941**	,910**	,845**	,955**	,914**	,985**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5 Uji Reabilitas

Uji Reabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,981	15

Uji Reabilitas Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,986	7

Uji Reabilitas Displin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,981	14

Uji Reabilitas Produktivitas Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,973	7

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

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

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

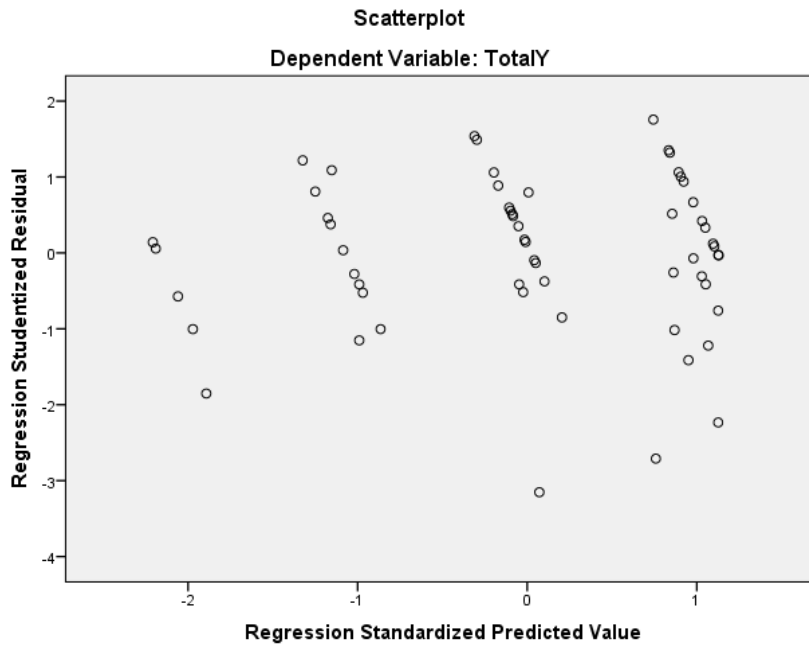
Lampiran 7 Uji Multikorelialitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	-1,377				
	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

a. Dependent Variable: TotalY

Lampiran 8 Uji Heterokedastisiditas



Lampiran 9 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

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: TotalY

Lampiran 10 Uji Reregsi Linier Berganda

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: TotalY

Lampiran 11 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

a. Dependent Variable: TotalY

Lampiran 12 Uji Determinasi

Model Summary^b

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

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: TotalY

Lampiran 13 Validasi Daftar Pustaka

VALIDASI SUMBER PUSTAKA PENULISAN SKRIPSI

Nama : Sella Ayu Veryanti
 NIM : 2003102027
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Dosen Pembimbing I : Dr. Karuniawati Hasanah, S.E., M.M.
 Dosen Pembimbing II : Robby Sandhi Dessyarti, S.E., M.M
 Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Bina San Prima Cabang Madiun

No	Sumber Pustaka	Halaman		Hasil Validasi	
		Pustaka	Skripsi	Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Adinda & Wenny (2023). 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). <i>Bullet : Jurnal Multidisiplin Ilmu. ISSN 2829-2049 (Media Online), 2(04), 1010–1022.</i> https://journal.mediapublikasi.i d/index.php/bullet	853	19,		

No	Sumber Pustaka	Halaman		Hasil Validasi	
		Pustaka	Skripsi	Sesuai	Tidak Sesuai
2.	Hafiz & Soleha (2023). Hafiz, I. E., & Soleha, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Timur Raya Karya Mandiri. <i>Inovasi</i> , 10(1), 13. https://doi.org/10.32493/inovasi.v10i1.p13-23.29369	13,14,15	19,20,24,28 51,		
3.	Andriyansyah & Mahfudiyanto (2019). Andriyansyah, M. A., & Mahfudiyanto. (2019). <i>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.</i> , 2, 19–32.	20	19		
4.	Abane <i>et al.</i> , (2022) 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. <i>Future Business Journal</i> , 8(1), 1–13. https://doi.org/10.1186/s43093-022-00145-5	2,3,4	20,21,39,99		
5.	Sundjoto & Rahayu (2023) Sundjoto, N. L., & Rahayu, S. (2023). 4.+Nurlaily-Jmd_Btrbt_Bt_Bt-1. <i>Jurnal Manajemen Dewantara</i> , 7(2), 296–312.	296,298, 299	21,39,42,53 ,		

No	Sumber Pustaka	Halaman		Hasil Validasi	
		Pustaka	Skripsi	Sesuai	Tidak Sesuai
6.	Indira Aprilia et al., (2023) Indira Aprilia, Azhary Ismail, & Monalisa Monalisa. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed, Tbk. Unit Makassar. <i>Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan</i> , 1(2), 30–37. https://doi.org/10.59574/jpk.v1i2.35	32	21,39,		
7.	E. F. Saputra et al., (2020). Saputra, J. E., Krisnandi, H., & Digdowiseiso, K. (2024). The Effect of Work Motivation, Work Experience, Work Compensation and Work Discipline on Employee Productivity of PT. Easypower Global Technology. <i>Journal of Social Science</i> , 5(1), 161–172. https://doi.org/10.46799/jss.v5i1.780	99,100	21,51,		
8.	Lusyana Ardila & Dedy Dewanto, (2023) Lusyana Ardila, & Dedy Dewanto. (2023). The Influence Of Leader Member Exchange And Organizational Culture On Work Productivity. <i>Journal of Management and Energy Business</i> , 3(1), 34–45. https://doi.org/10.54595/jmeh.v3i1.31	37	22		
9.	Aris et al., (2024) Aris, A. W. K., Hasan Ipmawan, Dwi Kristanto, Pambuko Naryoto, Koen Hendrawan, & Natasya Islami Passya. (2024). Pengaruh	75,77,	23,38,52,13 2		

No	Sumber Pustaka	Halaman		Hasil Validasi	
		Pustaka	Skripsi	Sesuai	Tidak Sesuai
	Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang). <i>Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi</i> , 4(1), 74–84. https://doi.org/10.51903/jupea.v4i1.2187				
10.	Ramadona & Pangesti, (2021) Ramadona, M., & Pangesti, I. (2021). Kontribusi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. <i>Sosio E-Kons</i> , 13(3), 158. https://doi.org/10.30998/sosioekon.v13i3.10918	159	23		
11.	Permatahati & Indiyati, (2024). Permatahati, M. N., & Indiyati, D. (2024). The Influence of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at PT Sygma Exa Grafika. <i>Journal of Business and Management Studies</i> , 6(1), 220–229. https://doi.org/10.32996/jbms.2024.6.1.15	1118	23,50,99		
12.	Tarurhor, (2021). Tarurhor, E. M. (2021). Mediation of Government Policies on Compensation Strategy and Employee Performance: a Structural Equation Model Approach. <i>ABAC Journal</i> , 41(2), 243–258.	244	23		

No	Sumber Pustaka	Halaman		Hasil Validasi	
		Pustaka	Skripsi	Sesuai	Tidak Sesuai
13.	Ekwueme, n.d. Ekwueme, F. (n.d.). <i>Dr. Samuel Emeka Ebeta, Dr. J.N.D. Meenyimkor & Akpelu, Frankline Ekwueme</i> . 204-214.	207	24		
14.	Tanjung & Mardhiyah, (2023) Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. <i>Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan</i> , 3(3), 570-585. https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i3.441	571,572, 573	24,48,52		
15.	Setya, (2018) Setya, r. T. (2018). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja pada pt bunga matahari medan. <i>Jurnal ilmiah simantek</i> , 2(3), 113-121.	113	43		
16.	Andriyansyah & Mahfudiyanto, (2019) Andriyansyah, M. A., & Mahfudiyanto. (2019). <i>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri</i> . 2, 19-32.	22	33,37,135		
17.	Sutrisno & Sunarsi, (2019) Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT.	19,20	48,49		

No	Sumber Pustaka	Halaman		Hasil Validasi	
		Pustaka	Skripsi	Sesuai	Tidak Sesuai
	Anugerah Agung in Jakarta. <i>Jurnal Ad'ministrare</i> , 6(2), 187. https://doi.org/10.26858/ja.v6i2.13438				
18.	Rahma, (2021) Rahma, J. (2021). The Effect of Appreciation and Work Discipline on the Performance Productivity of BPN Aceh Barat Employees. <i>International Journal of Social Service and Research</i> , 1(3), 223–230. https://doi.org/10.46799/ijssr.v1i3.38	11,12	38,48		
19.	Kalgi <i>et al.</i> , (2023) Kalgi, D., Hire, J., & Dhole, V. (2023). Environmental, Industrialization, Management, Economics, Agriculture, Rural and Urban Development Towards Sustainable Potential A study on the impact of organizational culture on Employee productivity in the hospitality and tourism industry. <i>Environmental, Industrialization, Management, Economics, Agriculture, Rural and Urban Development Towards Sustainable Potential</i> , 1, 169–176.	170	28		
20.	Alishirazi <i>et al.</i> , (2015) Alishirazi, P., Sabegh, Z. A., & Ghorbanhosein, M. (2015). Investigating the effect of organizational culture on the staff productivity in cultural heritage, Articrafts and Tourism Department. <i>Journal</i>	484	29		

No	Sumber Pustaka	Halaman		Hasil Validasi	
		Pustaka	Skripsi	Sesuai	Tidak Sesuai
	<i>of Biodiversity and Environmental Sciences (JBES)</i> , 6(5), 483–493.				
21.	H & Katjina, (2023) H, R. H., & Katjina, H. (2023). <i>The Effect of Providing Compensation on Employees ' Work Productivity At Pt Berkah Dwiko Jaya in Baubau City</i> . <i>I(3)</i> , 132–141	133	31		
22.	J. E. Saputra <i>et al.</i> , (2024) 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. <i>Journal of Social Science</i> , 5(1), 161–172. https://doi.org/10.46799/jss.v5i1.780	162	37		
23.	Denison <i>et al.</i> , (2004) Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2004). Corporate culture and organizational effectiveness: Is Asia different from the rest of the world? <i>Organizational Dynamics</i> , 33(1), 98–109. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2003.11.008	100	40		
24.	Madjidu <i>et al.</i> , (2022) Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.	448	41		

No	Sumber Pustaka	Halaman		Hasil Validasi	
		Pustaka	Skripsi	Sesuai	Tidak Sesuai
	<i>Jesyra (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)</i> , 5(1), 444-462. https://doi.org/10.36778/jesyra.v5i1.598				
25.	Lutfi Maryandi dan Setyo Riyanto (2022) -, L. M. (2022). Analysis of the Effect of Work Compensation, Work Discipline and Motivation on Productivity of Employess On Tangerang City. <i>Jurnal Studi Manajemen Organisasi</i> , 18(1), 19-28. https://doi.org/10.14710/jsmo.v18i1.30793	19	42		
26.	Kasnaeny (2018) S.E., M. S. P. D. W. B. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In <i>Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara</i> .	97	43		
27.	Agus Budi Purwanto (2016) Agus Budi Purwanto. (2016). <i>Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Agus Budi P & Octavia Wulandari) Buletin Bisnis & Manajemen</i> . 02(01), 9-26.	13	46		
28.	Hidayah & Nubaiti (2019) Hidayah, N., & Nubaiti, B. (2019). The Effect of Delegation Authority, Incentive Compensation and Work Dicipline on Work Productivity of PT. Dewi Permata Perkasa. <i>Jurnal Manajemen Dan Bisnis</i> , 12(1),	3	54		

No	Sumber Pustaka	Halaman		Hasil Validasi	
		Pustaka	Skripsi	Sesuai	Tidak Sesuai
	2--20.				
29.	Sugiyono (2020) Sugiyono. (2020). <i>Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.</i>	57,60,63, 73,80,81, 92	90,91,95,96 ,97,98,99, 101,		
30.	Butar Butar & Nuridin, (2022) Butar Butar, P. P., & Nuridin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. <i>Jurnal Ekonomi Dan Industri</i> , 23(2), 405–416. https://doi.org/10.35137/jei.v23i2.728	409	100		
31.	Oluwaseun <i>et al.</i> , (2018) Oluwaseun, O., Iyiola, O. O. O., Benjamin, O., Opeyemi, O., & Oluwabusola, O. D. (2018). The Roles of Organizational Culture in Organizational Productivity (A Study of May And Baker Nig . Plc Ota , Ogun State). <i>Journal of Business and Management</i> , 20(1), 5–12. https://doi.org/10.9790/487X-2001040512	6	92		
32.	Chigozie & Onyeaghana, (2021) Chigozie, P., & Onyeaghana, E. (2021). Compensation and Employee Performance of Deposit Money Banks in South East, Nigeria. <i>International Journal of Research in Managementijrm_ind Issue</i> , 11(May). https://doi.org/10.29708/rs.rm.i11v1.01	16	92		

No	Sumber Pustaka	Halaman		Hasil Validasi	
		Pustaka	Skripsi	Sesuai	Tidak Sesuai
33.	Sugiono, (2020) Sugiono. (2020). <i>Pdf-Metode-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-Dan-Rampampd-Sugiyono-2020 Compress.Pdf.</i>	86,267	94,103,118, 121,122,		
34.	Chyung et al., (2017) Chyung, S. Y. Y., Roberts, K., Swanson, I., & Hankinson, A. (2017). Evidence-Based Survey Design: The Use of a Midpoint on the Likert Scale. <i>Performance Improvement, 56</i> (10), 15–23. https://doi.org/10.1002/pfi.21727	2	102		
35.	Chang, (1994) Chang, L. (1994). A Psychometric Evaluation of 4-Point and 6-Point Likert-Type Scales in Relation to Reliability and Validity. <i>Applied Psychological Measurement, 18</i> (3), 205–215. https://doi.org/10.1177/014662169401800302	211	102		
36.	Ghozali (2018) Ghozali, I. (2018). Application of multivariate analysis with IBM SPSS 25 Program. In <i>Agency</i> (Vol. 1, Issue 1, pp. 1–99).	27,101,1 07,114	105,123,12 4,128,		
37.	Suryadewi et al., (2020) Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. <i>E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9</i> (9), 3383. https://doi.org/10.24843/ejmun	3385	133		

No	Sumber Pustaka	Halaman		Hasil Validasi	
		Pustaka	Skripsi	Sesuai	Tidak Sesuai
	ud.2020.v09.i09.p04				
38.	Ariani <i>et al.</i> , (2020) Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. <i>Jurnal Dimensi</i> , 9(3), 480-493. https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723	481	135	✓	
39.	Hidayat <i>et al.</i> , (2019) Hidayat, B., Amin, S., & Rosita, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo. <i>Jurnal Dinamika Manajemen</i> , 7(2), 75-88. https://doi.org/10.22437/jdm.v7i2.16675	56	135	✓	

Catatan Dosen Pembimbing:

Layak / Tidak Layak untuk diuji (~~coret yang tidak perlu~~)

Madiun, 30 September 2024

Dosen Pembimbing II



Robby Sandhi Dessyarti, S.E.,M.M
NIDN. 0724128802

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Sella Ayu Veryanti dilahirkan di Madiun 30 September 1999, putri pertama dari pasangan Bapak Very Purwoko dan Ibu Nanik Sugiarti. Pendidikan dasar dan menengah ditempuh di Jawa Timur. SDN Sangen 03 Tahun 2011, SMPN 02 Dolopo Tahun 2014 dan lulus SMKN 03 Madiun Tahun 2017. Jenjang Pendidikan berikutnya ditempuh pada program studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun. Saya adalah mahasiswa kelas karyawan yang menempuh pendidikan sambil bekerja di salah satu perusahaan PT Bina San Prima Cabang Madiun sebagai staff administrasi piutang.