

## Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan *Laissez-Faire*, Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja

Ihwattun Umaroh<sup>1\*</sup>, Nina Nurhasanah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul, Jl. Arjuna Utara No.9, RT.1/RW.2, Duri Kepa, Kec. Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

E-mail: [Ihwaumrrh4@gmail.com](mailto:Ihwaumrrh4@gmail.com)

\*Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6726>

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received: 02 Jun 2026

Revised: 08 Jun 2026

Accepted: 14 Jun 2026

#### Kata Kunci:

Budaya Organisasi,  
Kepemimpinan Laissez  
Faire, Komunikasi,  
Produktivitas Kerja.

#### Keywords:

Communication,  
Laissez Faire  
Leadership,  
Organizational  
Culture, Work  
Productivity.

### ABSTRACT

Ekosistem perusahaan rintisan (*startup*) menuntut fleksibilitas dan otonomi kerja yang tinggi, sehingga memunculkan tantangan tersendiri dalam mempertahankan produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan *laissez-faire*, dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan *startup* di wilayah Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 120 responden dan dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan *laissez-faire* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan komunikasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Namun, secara simultan, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 76,5%. Kesimpulannya, meskipun budaya adaptif dan otonomi kepemimpinan diterapkan, komunikasi tetap menjadi kunci utama pendorong produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memprioritaskan kualitas komunikasi dua arah dan mengelola sumber daya manusia secara integratif guna menyeimbangkan otonomi kerja dengan sistem arahan yang jelas.

*The startup ecosystem demands high flexibility and work autonomy, creating challenges in maintaining employee productivity. This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of organizational culture, laissez-faire leadership, and communication on the work productivity of startup employees in the Jakarta area. The method used is a quantitative approach with a causal associative design. Data were collected through questionnaires from 120 respondents and analyzed using multiple linear regression. The partial results show that organizational culture and laissez-faire leadership do not have a significant effect on work productivity, while communication has a positive and significant effect. However, simultaneously, the three variables have a strong and significant effect on work productivity, with a contribution of 76.5%. In conclusion, even with an adaptive culture and leadership autonomy in place, communication remains the main key to driving productivity. Therefore, companies are advised to prioritize two-way communication quality and manage human resources integratively to balance work autonomy with a clear direction system.*



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

**How to Cite:** Ihwattun Umaroh, et al. (2026), Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Laissez-Faire, Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja, 4(4). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6726>

### PENDAHULUAN

Di era digitalisasi yang sangat kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen krusial bagi keberlangsungan perusahaan, yang indikator utamanya tercermin dari produktivitas kerja. Terlebih pada ekosistem bisnis rintisan (*startup*) yang dinamis, optimalisasi produktivitas—khususnya bagi tenaga kerja muda dari kelompok Generasi Z—sangat bergantung pada lingkungan

kerja, kompetensi digital, dan kebijakan internal perusahaan (Suseno et al., 2026; Firdaus & Asyitah, 2026). Untuk mempertahankan daya saing dan pertumbuhan yang kuat, organisasi dituntut untuk memiliki fondasi internal yang adaptif, yang secara utama dibentuk oleh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem komunikasi yang efektif.

Budaya organisasi yang fleksibel tidak hanya membentuk identitas perusahaan, tetapi juga berperan sebagai pengendali perilaku yang mendorong karyawan untuk beradaptasi dan berinovasi (Marisa, 2021; Abane et al., 2022). Di samping budaya, karakteristik pekerja di *startup* yang kompeten dan mandiri membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang tidak kaku. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan *laissez-faire* menjadi sangat relevan karena meminimalkan manajemen mikro (Choongo et al., 2023). Kepemimpinan yang mendelegasikan wewenang dan memberikan otonomi pengambilan keputusan ini terbukti esensial dalam memacu kreativitas, efisiensi, dan keberanian karyawan dalam mencoba metode baru (Lopez et al., 2025; Hardiman et al., 2025). Selain itu, produktivitas yang tinggi juga tidak lepas dari dukungan komunikasi yang dilandasi oleh kepercayaan dan rasa saling menghormati, yang berfungsi untuk menyelaraskan tujuan dan memecahkan masalah antar lini (Widyarma & Askiah, 2022; Eva et al., 2024).

Meskipun faktor-faktor pendorong produktivitas kerja telah banyak dikaji, tinjauan literatur menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*). Mayoritas penelitian sebelumnya mengenai kepemimpinan masih berfokus pada gaya transformasional dan transaksional (Wicaksono & Turangan, 2025). Eksplorasi mengenai gaya kepemimpinan *laissez-faire*, khususnya ketika dikombinasikan secara simultan dengan variabel budaya organisasi dan komunikasi, masih sangat terbatas dan kurang mendapat perhatian (Ali & Ullah, 2023). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan mengkaji secara komprehensif pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan *laissez-faire*, dan komunikasi terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen SDM dan memberikan implikasi praktis sebagai landasan pengambilan keputusan strategis bagi perusahaan *startup*.

Oleh sebab itu, penelitian ini dibagi menjadi dua rumusan masalah yaitu (1) Bagaimana pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan *laissez-faire*, dan komunikasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan *startup* di Jakarta? dan (2) Bagaimana pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan *laissez-faire*, dan komunikasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan *startup* di Jakarta?

## METODE PENELITIAN

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal (sebab-akibat) untuk menguji dan menganalisis hubungan antarvariabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan *Laissez-faire* ( $X_2$ ), dan Komunikasi ( $X_3$ ) sebagai variabel independen terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) sebagai variabel dependen. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan *Google Form* kepada responden yang memenuhi kriteria.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan *startup* di wilayah Jabodetabek yang menempati berbagai posisi strategis, seperti desain grafis, pengembang perangkat lunak, agensi pemasaran, konsultan, dan *data scientist*. Mengingat *startup* dikenal dengan budaya organisasinya yang fleksibel (Hidayah et al., 2026), pemilihan lokasi ini dianggap sangat relevan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan kriteria: (1) berstatus sebagai karyawan aktif di perusahaan *startup*, (2) berdomisili atau bekerja di wilayah Jabodetabek, dan (3) memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Penentuan ukuran sampel didasarkan pada rumus Hair et al. (2017), yaitu 5 kali dari jumlah indikator pernyataan (5 x 24 pernyataan), sehingga didapatkan jumlah sampel akhir sebanyak 120 responden.

### **Pengukuran Variabel**

Instrumen penelitian diukur menggunakan kuesioner berskala Likert 1 hingga 5 (1 = Sangat Tidak Setuju, hingga 5 = Sangat Setuju), yang dimanfaatkan untuk mengukur persepsi responden terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Pengukuran variabel penelitian terdiri dari total 24 pernyataan dengan rincian sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (\$X\_1\$): Diukur menggunakan 7 item pernyataan yang diadopsi dari Gistituati (2025).
2. Kepemimpinan *Laissez-faire* (\$X\_2\$): Diukur menggunakan 7 item pernyataan yang diadopsi dari Andriani et al. (2024).
3. Komunikasi (\$X\_3\$): Diukur menggunakan 4 item pernyataan yang diadopsi dari Amelia & Lidya (2024).
4. Produktivitas Kerja (\$Y\$): Diukur menggunakan 6 item pernyataan yang diadopsi dari Wahyuningsih (2018).

#### **Teknik Analisis Data**

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi:

#### **Uji Instrumen (Pre-test)**

Sebelum penelitian utama dilakukan, kuesioner disebar kepada 30-35 responden awal untuk menguji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) > 0,5 (Hair et al., 2014). Uji reliabilitas dinilai melalui *Cronbach's Alpha* dengan standar nilai > 0,7 (Hair et al., 2010).

#### **Uji Asumsi Klasik**

1. Normalitas: Diukur menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* (Asymp. Sig. > 0,05).
2. Multikolinearitas: Dievaluasi melalui nilai *Tolerance* > 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10.
3. Heteroskedastisitas: Dianalisis menggunakan metode grafik *scatterplot* dengan melihat pola sebaran data di sekitar sumbu 0.

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Digunakan untuk mengidentifikasi arah dan besaran pengaruh antarvariabel dengan model persamaan matematis sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y : Produktivitas Kerja (Variabel Dependen / Terikat)  
X<sub>1</sub> : Budaya Organisasi (Variabel Independen / Bebas 1)  
X<sub>2</sub> : Kepemimpinan Laissez-faire (Variabel Independen / Bebas 2)  
X<sub>3</sub> : Komunikasi (Variabel Independen / Bebas 3)  
 $\beta_0$  : Konstanta (Nilai Y jika semua variabel X bernilai 0)  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefisien Regresi (Arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y)  
 $\varepsilon$  : Error term (Variabel gangguan atau faktor lain yang memengaruhi Y tetapi tidak masuk dalam model)

#### **Uji Kelayakan Model dan Hipotesis**

1. **Uji t ( Parsial):** Menilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Signifikansi < 0,05).
2. **Uji F ( Simultan):** Mengevaluasi kelayakan model secara keseluruhan dan pengaruh bersama-sama seluruh variabel independen (Signifikansi < 0,05).
3. **Koefisien Determinasi (\$R^2\$):** Mengukur seberapa besar persentase variasi variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Laissez-Faire, dan Komunikasi Secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Startup di Jakarta**

Penelitian ini telah dilakukan kepada 120 responden yang merupakan karyawan perusahaan *startup* di wilayah Jakarta dan Jabodetabek melalui penyebaran kuesioner secara *online* menggunakan *Google Form*. Berdasarkan hasil pengumpulan data, karakteristik responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 55 orang (57%), dengan mayoritas berada pada rentang usia 20-25 tahun sejumlah 54 orang (56%). Dilihat dari status pekerjaan, sebagian besar responden telah bekerja selama minimal 1 tahun di perusahaan *startup* tersebut, yakni sebanyak 93 orang (95%). Mayoritas responden menempati posisi di

agensi pemasaran (40%), desain grafis (26%), dan *data scientist* (18%). Profil responden ini merepresentasikan tenaga kerja muda yang lekat dengan dinamika dan fleksibilitas ekosistem *startup*.

Berdasarkan data yang terkumpul, pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) kemudian dilakukan menggunakan program SPSS untuk melihat bagaimana masing-masing variabel independen memengaruhi variabel dependen. Terdapat beberapa temuan penting yang memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai bagaimana budaya organisasi, kepemimpinan *laissez-faire*, dan komunikasi memengaruhi produktivitas kerja karyawan secara individu, dengan penjabaran sebagai berikut:

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji t secara parsial, pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja menghasilkan nilai t-hitung sebesar 1,765 dan nilai signifikansi sebesar 0,080. Hasil uji t ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh atau tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi bukan faktor dominan, kemungkinan karena karakteristik responden atau adanya variabel lain yang lebih berpengaruh.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Laissez-Faire terhadap Produktivitas Kerja**

Selanjutnya, pengujian pengaruh kepemimpinan *laissez-faire* terhadap produktivitas kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 1,655 dan signifikansi sebesar 0,101. Sama halnya dengan budaya organisasi, pengaruh variabel kepemimpinan *laissez-faire* terhadap produktivitas kerja menunjukkan tidak memiliki pengaruh atau tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menjadi indikasi bahwa variabel lain mungkin lebih dominan memengaruhi produktivitas kerja dalam konteks penelitian ini.

#### **Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja**

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, pengujian pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 12,399 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Temuan ini memperkuat argumen teoritis bahwa variabel komunikasi memiliki kontribusi dalam menjelaskan perubahan variabel produktivitas kerja, sehingga menjadi salah satu faktor yang relevan. Hal ini menjelaskan bahwa komunikasi menjadi kunci pembuka, komunikasi juga menjadi kunci utama terbentuknya kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan, bawahan dan rekan kerja lainnya agar perusahaan maju sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Semakin tinggi tingkat komunikasi, semakin besar produktivitas kerja.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Laissez-Faire, dan Komunikasi Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Startup di Jakarta**

Selain menguji pengaruh masing-masing variabel secara individu, penelitian ini juga mengukur dampak seluruh variabel independen secara bersama-sama. Hasil uji kelayakan model simultan (Uji F) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen budaya organisasi, kepemimpinan *laissez-faire*, dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen produktivitas kerja. Dari hasil tabel uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 125,575 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh secara bersama-sama yang signifikan dari ketiga variabel independen terhadap produktivitas kerja, sehingga H4 diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Lebih lanjut, besaran pengaruh secara bersama-sama tersebut dapat dilihat melalui hasil uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji koefisien (*R Square*), diperoleh nilai R sebesar 0,765 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel budaya organisasi, kepemimpinan *laissez-faire* dan komunikasi terhadap produktivitas kerja. Nilai *R Square* sebesar 0,765 artinya perubahan produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama sebesar 76,5%, sedangkan sisanya sebesar 23,5% dapat dijabarkan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Tingginya pengaruh simultan ini sejalan dengan landasan teoritis yang menegaskan bahwa ketiga elemen tersebut saling melengkapi dalam membentuk ekosistem kerja yang ideal. Pengaruh budaya organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena budaya organisasi ini akan mempengaruhi baik secara langsung atau tidak langsung terhadap produktivitas karyawan (Hadi et al., 2024). Di sisi lain, kepemimpinan *laissez-faire* mempengaruhi sikap, persepsi, dan keterbukaan terhadap perubahan, mendorong penerimaan ide dan teknologi baru serta cocok dalam lingkungan di

mana anggota tim memiliki kemandirian (Amer, 2026). Ketika budaya yang adaptif dan otonomi kepemimpinan ini dipadukan, peran komunikasi menjadi pengikatnya. Budaya organisasi dan komunikasi di lingkungan kerja yang kuat dapat membangun fondasi untuk semangat dan produktivitas yang tinggi, dan komunikasi yang efektif antar karyawan memungkinkan koordinasi yang baik dan pemecahan masalah yang cepat (Prameswari et al., 2024).

Hasil temuan ini memberikan implikasi yang krusial bagi manajemen di perusahaan *startup*. Lalu berikutnya budaya organisasi, Kepemimpinan *laissez-faire*, komunikasi bersama sama menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel independen terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti manajemen tidak bisa hanya fokus pada satu aspek saja, melainkan harus mengelola budaya, gaya kepemimpinan, dan pola komunikasi secara integratif. Pada akhirnya, peningkatan produktivitas karyawan juga berpengaruh pada peningkatan kesuksesan perusahaan. Peningkatan produktivitas dapat mendorong kemajuan sosial, profitabilitas yang lebih tinggi, dan pertumbuhan ekonomi (Amisshah-Wilson & Segbena, 2025).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan *laissez-faire* tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara individu terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan *startup* di Jakarta. Sebaliknya, komunikasi terbukti menjadi satu-satunya faktor yang memiliki pengaruh secara parsial dan menjadi pendorong yang sangat krusial. Hal ini menunjukkan bahwa sehebat apapun budaya adaptif yang dimiliki atau kebebasan (*otonomi*) yang diberikan oleh pemimpin, produktivitas karyawan *startup* saat ini sangat bergantung pada seberapa baik, jelas, dan efektifnya komunikasi yang terjalin antara pimpinan, bawahan, maupun antar rekan kerja.

Di sisi lain, berdasarkan hasil pengujian secara simultan, disimpulkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan *laissez-faire*, dan komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan kemampuan menjelaskan perubahan produktivitas sebesar 76,5%. Hal ini membuktikan bahwa meskipun budaya organisasi dan kepemimpinan *laissez-faire* tidak berdampak signifikan jika berdiri sendiri, ketiganya merupakan satu kesatuan ekosistem kerja yang ideal. Budaya yang fleksibel dan kebebasan dalam bekerja baru akan berfungsi optimal dan berdampak besar terhadap produktivitas apabila diintegrasikan secara utuh dengan sistem komunikasi yang kuat.

Berdasarkan temuan parsial, manajemen perusahaan *startup* disarankan untuk menjadikan perbaikan sistem dan kualitas komunikasi sebagai prioritas utama dalam strategi pengelolaan SDM. Mengingat komunikasi adalah kunci utama produktivitas karyawan secara individu, perusahaan harus memfasilitasi saluran komunikasi yang terbuka, transparan, dan dua arah. Pimpinan harus memastikan bahwa pemberian kebebasan atau delegasi tugas kepada karyawan (gaya *laissez-faire*) selalu diiringi dengan arahan yang jelas, ketersediaan pimpinan untuk berdiskusi, serta budaya saling memberikan umpan balik (*feedback*) agar ritme kerja tetap produktif dan selaras dengan visi misi perusahaan.

Berdasarkan temuan simultan, perusahaan disarankan untuk menerapkan pendekatan pengelolaan SDM yang integratif dan komprehensif, bukan hanya berfokus pada satu aspek tunggal. Manajemen harus mampu memadukan budaya kerja yang adaptif dengan pemberian otonomi yang terukur, yang dijumpai secara konsisten oleh pola komunikasi yang efektif. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain di luar model penelitian ini (yang menyumbang porsi 23,5%), seperti variabel kompensasi, beban kerja, atau keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*), guna memperkaya literatur manajemen SDM khususnya pada karakteristik industri *startup*.

## REFERENSI

- Abane, J. A., Adamtey, R., & Ayim, V. O. (2022). Does organizational culture influence employee productivity at the local level? A test of Denison's culture model in Ghana's local government sector. *Future Business Journal*, 8(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s43093-022-00145-5>
- Ali, M., & Ullah, M. S. (2023). Role of laissez-faire leadership in talent management: Evidence from the pharmaceutical industry of Bangladesh. *Heliyon*.

- Amissah-Wilson, J., & Segbenya, M. (2025). Emotional intelligence and employee productivity in a developing economy: Analysing the moderating and mediating effect of gender and teamwork. *Humanities & Social Sciences Communications*, 1–17.
- Amer, A. (2026). *The impact of laissez-faire leadership style on the intention to use artificial intelligence technology in Lebanese banks: The role of perceived usefulness and ease of use.*
- Andrian, M. I. (2024). *Pengaruh transformational leadership, transactional leadership, dan laissez-faire style terhadap employee engagement pada Palang Merah Indonesia (PMI) Aceh Utara.*
- Andriani, E., Rochmah, P. G. H., Lestari, I., Tampubolon, R. L. S. D. P., & Ummah, N. K. (2024). Penerapan model laissez-faire dalam sistem pendidikan. *PT. Media Akademik Publisher*, 2(7).
- Choongo, P., Chileshe, M., Lesa, C. N., Mwiya, B., & Taylor, T. K. (2023). The effect of leadership styles on the growth of fintech start-ups in Zambia, 698–717.
- Cumar, M. A., Kidane, B. Z., Golga, D. N., & Dinsa, F. (2025). Leadership as cultural architect: A path-goal theory analysis of leadership styles and organizational culture in Somaliland higher education.
- Dewi, N. K. R. S. (2025). *Analisis komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada The Kayon Resort Ubud.*
- Djiwillis, P. A., Ilyas, J. B., & Kirana, A. (2025). Pengaruh kedisiplinan dan teknologi komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *MARS Journal*, 5(2), 83–91.
- Ekowati, S., Herfina, & Karmila, N. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan visioner, dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja guru. *ELSE (Elementary School Education Journal)*, 8(3), 41–52.
- Elvianto, D., Khalda, S., & Gunawan, A. (2025). Efektivitas program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 3(1), 238–245.
- Ermawati, S., & Lestari, P. (2022). Pengaruh startup sebagai digitalisasi bagi ekonomi kreatif di Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(5), 221–228.
- Eva, T. P., Afroze, R., & Sarker, M. A. R. (2024). The impact of leadership, communication, and teamwork practices on employee trust in the workplace. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 12(3), 241–261. <https://doi.org/10.2478/mdke-2024-0015>
- Fadilah, H., & Fahmi, I. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru di SMK Bhineka Karawang. *Portal Jurnal*, 4, 302–310. <https://doi.org/10.31604/ptk.v4i2.302-310>
- Firdaus, & Asyitah, S. (2026). Pengaruh digital competence terhadap work productivity karyawan Generasi Z di Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2(1), 2688–2698.
- Fuaddi, H., & Amenda, R. (2023). Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru. *Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 1(2014), 139–149.
- Gistituati, N. (2025). The direct influence of organizational culture on employee work productivity at the Office of the Ministry of Religious Affairs, West Sumatra Province. *Journal of Ecohumanism*, 2094–2106.
- Hadi, U., Munawarah, & Affrian, R. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada UPT Puskesmas Awayan Kabupaten Balangan. *Jurnal Pelayanan Publik*, 1(4), 1617–1627.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM).*
- Hamid, R. A. (2025). Hubungan antara kepercayaan organisasi, komunikasi perubahan dan kesediaan pekerja menerima perubahan organisasi dengan komitmen afektif untuk berubah. *Jurnal Pengurusan*, 73, 1–18. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2025-73-4>
- Hardiman, M. A., Muhammad, & Agus. (2025). Analisis literatur mengenai peran kepemimpinan laissez-faire. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10.
- Hidayah, S. N., Hanifah, & Khairunnisa, P. (2026). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan startup.
- Hidayat, R., & Hasanah, U. (2016). Hubungan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 15–20.

- Ikram, H., Shahzad, Z., & Rashid, A. (2023). The impact of different leadership styles on employees' productivity in the telecom sector of Pakistan: A structural equation modeling approach. *City University Research Journal*, 13(13).
- Indrajaya, I. G. A. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Hitakara Denpasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2021). The effect of organizational culture on employee work productivity in local governments. *Indonesian Accounting Research Journal*, 2(1), 7–13.
- José, D., Palma-Moreira, A., & Au-Yong-Oliveira, M. (2025). Organizational culture and perceived performance: Mediation of perceived organizational support and moderation of motivation. *Administrative Sciences*, 15(8), 1–36. <https://doi.org/10.3390/admsci15080307>
- Kelana, I. N., & Irdawati. (2021). Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN Rayon Unaaha. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(1), 139–146.
- Khanal, A. B. (2023). Effect of leadership styles on organizational performance of Nepalese commercial banks. *Dibyajyoti Journal*, 6(1), 1–18.
- Lopez, I., Delgado-Bello, C., Veas-González, I., & Villar, M. (2025). Impact of transformational and laissez-faire leadership styles on performance, job satisfaction, and turnover intention: A case study of educational organizations in Chile. *Problems and Perspectives in Management*, 23(1), 729–740. [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(1\).2025.54](https://doi.org/10.21511/ppm.23(1).2025.54)
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup. (2022). Analisis lingkungan kerja, budaya organisasi, semangat kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 444–462.
- Marisa. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 14, 60–64.
- Maya, S. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan laissez-faire terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan*.
- Melia, M., Utami, M. A., Brasco, R., & Thariq, M. (2023). Persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan Gubernur Sumatra Barat, 1(2), 89–94.
- Mercader, V., Galván-Vela, E., Ravina-Ripoll, R., & Popescu, C. R. G. (2021). A focus on ethical value under the vision of leadership, teamwork, effective communication and productivity. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(11). <https://doi.org/10.3390/jrfm14110522>
- Miftah, M. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, insentif dan komunikasi terhadap produktivitas karyawan PT Rico Travel di Sumatera Selatan*.
- Mursalina, Martina, Darmawati, T., & Puspita, S. (2022). Pengaruh motivasi, komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai DPMPSTSP Kota Palembang, 762–772.
- Nugroho, A., Sholeha, S. S., Fathor, K. A., & Jaya, U. P. (2025). Eksplorasi budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (studi kualitatif di perusahaan startup). <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i1.3480>
- Nurhaliza, N. (2024). *Pengaruh komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT SMAS Cabang Palembang*.
- Pangestu, B., Afreza, K., Sumadi, R., & Nargis, L. (2024). Pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan Hotel Harper Palembang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1, 46–51.
- Prameswari, H., Purnamasari, E. D., & Yeni. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja Rumah Sakit AK Gani Palembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 172–181.
- Putri, D. S., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh pengembangan karyawan, budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung.
- Rezeki, F., Librianty, N., & Farhas, R. J. (2023). The influence of supervision and organizational culture on employee work productivity through organizational commitment to Kimshafi Alung Cipta Ltd. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 7(1), 138–151. <https://doi.org/10.30988/jmil.v7i1.1169>

- Saputra, A. (2014). Pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Buran Nusa Respati di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 4(9), 112–124.
- Sari, N., Budiati, Y., & Lestari, R. I. (2024). Pengaruh pengalaman kerja dan komunikasi terhadap produktivitas tenaga kerja. *Jurnal Ilmiah*, 17(2), 126–141.
- Sindy, & Latif, D. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Journal of Management & Business*, 5(2), 451–455. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.3375>
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(1), 31–36. <https://doi.org/10.47256/kepariwisataan.v14i01.16>
- Sudrajat, D., Sana, & Syamsurizal. (2025). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai (studi pada Laz Harfa). *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1), 739–750. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1400>
- Sukmawati, L., & Mahfudiyanto. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(1), 331–342.
- Suseno, N. A., Sentosa, E., Ekonomi, F., Persada, U., & Yai, I. (2026). Pengaruh beban kerja, work-life balance dan motivasi terhadap karyawan Generasi Z PT Midi Utama Tbk Cabang Campaka Putih. 9(2), 519–528.
- Thanh, N. H., & Quang, N. V. (2022). Transformational, transactional, laissez-faire leadership styles and employee engagement: Evidence from Vietnam's public sector. *SAGE Open*, 12(2). <https://doi.org/10.1177/21582440221094606>
- Thene, M., Khumalo, N., & Myeni, S. (2024). Connecting corporate communication to employee engagement for organisational success at Bakoena Services Pty Ltd. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 13(8), 26–33. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i8.3329>
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Warta*, 57.
- Wicaksono, D. H., & Turangan, J. A. (2025). Peran kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 5(1), 540–553. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i1.6613>
- Widyarma, A. S., & Askiah. (2022). Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 3(2), 2086–2093.
- Winda, A., & Lidya, I. (2024). Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja di PT Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru. *Inovasi Dinamika Ekonomi Bisnis*, 1(1), 56–64.
- Wiriadinata, F. W. A. (2020). *Influence of organization culture and leadership style on performance of Z generation in startup company on SBM ITB Bachelor of Entrepreneurship Program School of Business and Management Bandung Institute of Technology.*