

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANDAR LAMPUNG

Yudhinanto CN¹

¹ Program Manajemen, Universitas Mitra Indonesia

Email: yudhi@umitra.ac.id

ABSTRAK

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, Kedua variabel ini dapat mempengaruhi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Variabel budaya organisasi sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi, ini akan menjadi simbol, kebiasaan, pedoman bagi sebuah organisasi sehingga nantinya dalam melakukan kegiatan organisasi dapat lebih terorganisasi dengan baik. Dalam penelitian ini desain penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Kerja.

1. Pendahuluan

Pada dasarnya kesuksesan suatu organisasi sangat di tentukan oleh kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya yang di miliki, terutama pada sumber daya manusianya. Dengan tingkat keahlian dan kemampuan yang tinggi sesuai dengan bidang yang di butuhkan seseorang akan mampu menjalankan proses oprasional secara baik dan sesuai dengan rencana yang sudah di tetapkan.

Dinas Perhubungan kota Bandar lampung mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan terhadap retribusi jasa umum dilingkungan pemerintahan kota Bandar Lampung berdasarkan Perda Nomor : 05 Tahun 2011 Tentang Retribusi Jasa Umum Dan Keputusan Wali Kota Nomor : 83 Tahun 2011 Tantang Pelaksanaan Perda Nomor : 05 Tahun 2011.

Pengelolaan pendapatan di atas akan di kelola oleh sumber daya manusia, oleh sebab itu sumber daya manusia yang mengelola harus mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, Kedua variabel ini dapat mempengaruhi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Variabel budaya organisasi sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi, ini akan menjadi simbol, kebiasaan, pedoman bagi sebuah organisasi sehingga nantinya dalam melakukan kegiatan organisasi dapat lebih terorganisasi dengan baik.

Menurut Stephen P. Robbins (2015:95), budaya organisasi adalah mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang di terapkan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan peran pemimpin dalam mengarahkan dan memberikan motivasi karyawan, setiap manusia memiliki perasaan yang harus di jaga dalam bekerja pada sosial, untuk itu gaya kepemimpinan harus menyesuaikan dengan apa yang di rasakan pegawai, hal ini dapat memotivasi agar karyawan lebih baik dalam melakukan tugasnya. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang di terapkan para pemimpin di perusahaannya, dimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Permasalahan yang terdapat pada objek adalah tidak tercapainya target yaitu hanya sebesar 37% dari target yang di tetapkan dan masalah masalah mengenai budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, dari masalah ini penulis ingin mengetahui faktor-faktor penyebab dari masalah tersebut, Dugaan sementara penulis adalah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung belum sesuai dengan apa yang terjadi pada instansi tersebut.

Dari penjelasan di atas maka penulis tertarik mengangkat judul skripsi tentang : **“Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas perhubungan kota bandar lampung”**

2. Kajian literatur

2.1 Definisi Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (2016:95), budaya organisasi adalah mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang di terapkan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Ouchi dalam Basuki (2015:95), budaya organisasi tercakup di dalam manajemennya yang terdiri atas teori dan secara tersirat menjelaskan sasaran dan prosedur yang di gunakan untuk mencapainya. Menurut Miller (2015:95) budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya. Ciri - ciri budaya bernilai positif yaitu menurut Sutrisno (2012:162) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat adalah budaya yang positif yang ciri-cirinya antara lain:

1. Nilai- nilai budaya perusahaan disadari, dipahami, dan menjiwai para anggota organisasi
2. Nilai-nilai itu menjadi panutan, diikuti, dan ditaati oleh sebagian besar para anggota organisasi
3. Nilai-nilai itu menompang tujuan organisasi dan tujuan para anggotanya

2.2 Indikator Budaya Organisasi

Indikator yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, menurut Robbins dan Judge (2016:256) ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu : Inovasi dan pengambilan resiko,Perhatian ke hal yang rinci, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Keagresifan, Kemantapan.

2.3 Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Keith Davis dan Jhon W. Newstrom (2013:273), gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan, seperti yang dipersepsikan para pegawainya, gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sifat pemimpin dalam politik. Sedangkan menurut Miftah Thoha (2015:49) mengemukakan Gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain atau bawahan. Menurut Keith Davis dan Jhon W. Newstrom (2000:274) gaya kepemimpinan ada 3 macam yaitu : Gaya kepemimpinan autokratik, Gaya kepemimpinan yang partisipan, Gaya kepemimpinan bebas kendali.

2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan akan tercipta apabila memiliki indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, menurut Kartini Kartono (2013:34) menyatakan indikator gaya kepemimpinan adalah Sifat, Kebiasaan, Tempramen, Watak, dan Kepribadian. Hal diatas dapat diuraikan sebagai berikut : Sifat, Kebiasaan, Tempramen, Watak, Kepribadian.

2.4 Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:156) produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Menurut Greeberg yang dikutip oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008:157) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan nilai hasil perbandingan seluruh pengeluaran yang digunakan dibanding seluruh pemasukan yang digunakan selama satu periode.

2.5 Pengembangan Hipotesis

Penelitian yang menjadi dasar untuk melakukan penelitian mengenai budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai yaitu penelitian Dewi Sandy Trang ISSN 2303-1174, Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 208-216, Dari hasil penelitian ini, berikut kesimpulan dari penelitian:

Secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang di tunjukan nilai R sebesar 0,631 (63,1%) mengartikan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki hubungan yang kuat (karena diatas 50%) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,398 (39,8%) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh sebesar 39,8% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan model ini.

Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan berdasar kan nilai gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan.

Hal ini lihat dengan Nilai koefisien *standarized beta* diperoleh sebesar 0,063. Nilai koefisien regresi (b) variabel *gaya kepemimpinan* sebesar 0,670 serta nilai *t-tes* diperoleh sebesar 0,764 dengan nilai signifikansi sebesar 0,447. Untuk nilai koefisien regresi (b) dan *t-test* menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,447 lebih besar dari tingkat signifikan 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua pada penelitian ini ditolak.

Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini dilihat dengan Nilai koefisien *standarized beta* diperoleh sebesar 0,621. Nilai koefisien regresi (b) variabel *budaya organisasi* sebesar 1,020 serta nilai *t-tes* diperoleh sebesar 7,50 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Untuk nilai koefisien regresi (b) dan *t-test* menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.

3. Metode Penelitian

3.1 Desain Penelitian

Menurut Nazir (2009 : 84-89) desain penelitian adalah semua proses yang di perlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian, dalam arti yang sempit desain penelitian hanya mengenai pengumpulan data dan analisis data.

Pengertian metode deskriptif analisis menurut Sugiyono (2010 : 14) adalah Statistika yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian di lakukan pada Dinas Perhubungan kota Bandar Lampung yang beralamat di Jl. Basuki Rahmat No.34 Bandar Lampung

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini di laksanakan pada tanggal 16 april 2019 sampai dengan 26 juni 2019 berdasarkan surat izin penelitian nomor : 070/256/III.16/2019 yang di keluarkan Pemerintah Kota Bandar Lampung Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

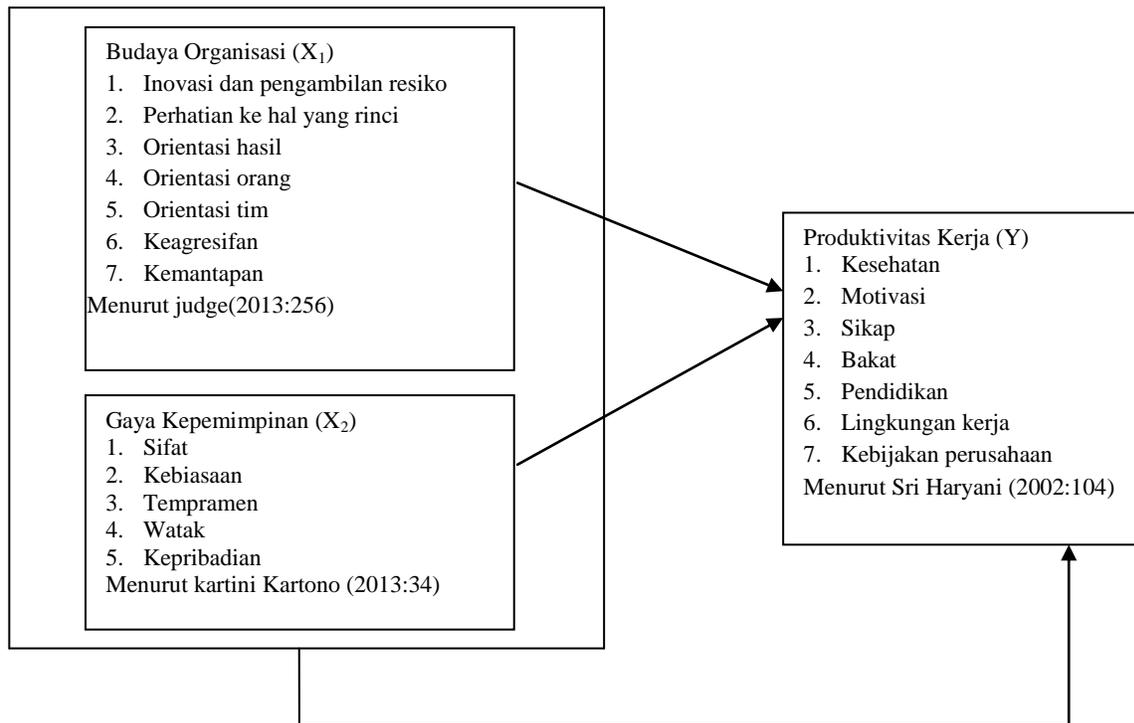
Tabel 7. Uraian oprasionalisasi variabel yang di teliti dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Variabel	Indikator	Skala
Buadaya Organisasi (X1) Menurut judge (2013:256)	1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian ke hal yang rinci 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Kemantapan	Likert
Gaya Kepemimpinan (X2) Menurut kartini Kartono (2013:34)	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Tempramen 4. Watak 5. Kepribadian	Likert
Produktivitas kerja (Y) Menurut Sri Haryani (2002:104)	1. Kesehatan 2. Motivasi 3. Sikap 4. Bakat 5. Pendidikan 6. Lingkungan kerja 7. Kebijakanperusahaan	Likert

3.3 Kerangka pikir

Kerangka berpikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan peneliti, kerangka berpikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka berpikir ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Berikut Skema gambar kerangka berpikir tentang budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai yaitu:

Gambar 1.1 Kerangka Pikir



3.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian secara teori di atas, maka dapat di rumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H.1 Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan kota Bandar Lampung.
- H.2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dinas perhubungan kota Bandar Lampung.
- H.3. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan kota Bandar Lampung.

3.5 Uji Regresi Linier Berganda

Menuru Anwar Sanusi (2014, p.134) Analisis regresi dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Untuk mengukur analisis linier berganda menggunakan alat bantu dengan SPSS. Analisis linear digunakan untuk menguji hipotesis tentang kekuatan variabel independen atau variabel bebas. Salah satu prosedur pendugaan model untuk regresi linear berganda adalah dengan prosedur *Least Square* (kuadrat terkecil). Persemaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = produktivitas kerja

a = Konstanta

X₁= budaya organisasi

X₂= gaya kepemimpinan

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (t hitung)

Menuru Anwar Sanusi (2014:138) Uji T di pakai melihat signifikansi dari variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan T hitung dengan T tabel langkah dalam pengujiannya yaitu :

3.11.2 Uji Simultan (F Hitung)

Menuru Anwar Sanusi (2014:137) Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel Independen (x) secara bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap variabel Y Uji F.

1.14 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menuru Anwar Sanusi (2014, p.136) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai r² terletak anatar 0 sampai 1 ($0 \leq r^2 \leq 1$) tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda yang mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier, yang melibatkan variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan melalui Program SPSS versi 23.0 diketahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Tabel 22. tabel koefisien regresi Budaya Organisasi (X₁) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y), berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.768	.599		1.283	.203
BUDAYA_ORGANISASI	.355	.140	.269	2.533	.013
GAYA KEPEMIMPINAN	.352	.128	.292	2.757	.007

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa analisis regresi menghasilkan arah regresi b₁ sebesar 0.355 dan konstanta a sebesar 0.768 . Dengan demikian maka pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dapat digambarkan melalui persamaan regresi :

$$Y = 0.768 + 0.355 X_1$$

Hasil ini menunjukkan apabila variabel budaya organisasi ditingkatkan sebesar 1 tingkat lebih baik, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,355 lebih besar.

b. Pengaruh gaya kepemimpinan (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Tabel 23. Tabel koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y), berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.768	.599		1.283	.203
BUDAYA_ORGANISASI	.355	.140	.269	2.533	.013
GAYA_KEPEMIMPINAN	.352	.128	.292	2.757	.007

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa analisis regresi menghasilkan arah regresi b_2 sebesar 0.352 dan konstanta a sebesar 0.768. Dengan demikian maka pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dapat digambarkan melalui persamaan regresi :

$$Y = 0.768 + 0.352 X_2$$

Hasil ini menunjukkan apabila variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1 tingkat lebih baik, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,352 lebih besar.

c. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Tabel 24. Tabel koefisien regresi Budaya Organisasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y), berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.768	.599		1.283	.203
BUDAYA_ORGANISASI	.355	.140	.269	2.533	.013
GAYA_KEPEMIMPINAN	.352	.128	.292	2.757	.007

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2019

Berdasarkan data di atas dapat secara simultan dapat dijelaskan bahwa analisis regresi berganda menghasilkan arah regresi b_1 sebesar 0.355 dan regresi b_2 sebesar 0.352 dengan nilai konstanta (a) sebesar 0.768

Dengan demikian pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai dapat digambarkan melalui persamaan regresi :

$$Y = 0.768 + 0,355 X_1 + 0,352 X_2$$

4.1.7 Uji Hipotesis

4.1.7.1 Uji Parsial (Uji T)

a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 25. Tabel Coefficients Dalam Uji Hipotesis Parsial Budaya Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.768	.599		1.283	.203
BUDAYA_ORGANISASI	.355	.140	.269	2.533	.013
GAYA KEPERIMPIAN	.352	.128	.292	2.757	.007

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2019

Hasil uji t_{hitung} di peroleh nilai sebesar 2,533, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n=82$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 1.664, kondisi ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan nilai signifikansi 0,013 dan batas signifikansi 0,05 kondisi $0,013 < 0,05$. hasil ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan kota Bandar Lampung.

Dengan demikian hipotesis yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung adalah benar.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 26. Tabel Coefficients Dalam Uji Hipotesis Parsial Gaya Kepemimpinan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.768	.599		1.283	.203

BUDAYA_ORGANISASI	.355	.140	.269	2.533	.013
GAYA_KEPIMPINAN	.352	.128	.292	2.757	.007

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2019

Hasil uji t_{hitung} di peroleh nilai sebesar 2,757, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n=82$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 1.664, kondisi ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan nilai signifikansi 0,007 dan batas signifikansi 0,05 kondisi $0,007 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan kota Bandar Lampung.

Dengan demikian hipotesis yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung adalah benar.

4.1.7.2 Uji Simultan

a. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

Tabel 27. Tabel ANOVA dalam Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.479	2	4.239	10.498	.000 ^b
	Residual	31.903	79	.404		
	Total	40.381	81			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2019

Hasil Uji F untuk menguji pengaruh simultan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10.498, sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha=0,05$, di peroleh $f_{tabel} = 3,107$, oleh karena $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka dapat di simpulkan ada pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dengan demikian dari hasil uji simultan di atas membuktikan hipotesis yang di ajukan yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah benar.

4.1.8 Uji Koefisien Determinasi (R²)

a. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 28. Tabel *Model Summary* Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.210	.190	.63548

a. Predictors: (Constant), GAYA_KEPEMIMPINAN, BUDAYA_ORGANISASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2019

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui nilai R adalah sebesar 0.458 sehingga secara simultan korelasi variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai termasuk kategori sedang. Adapun R² (square) sebesar 0,210 artinya secara simultan pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 21 % dan sisanya sebesar 79% disebabkan oleh faktor luar yang tidak dimasukkan dalam model ini.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hasil ini dapat dijelaskan dan dilihat pada pembahasan berikut :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja dilihat dari hasil uji t_{hitung} diperoleh nilai sebesar 2,533, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n=82$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 1.663, kondisi ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dan nilai signifikansi yaitu 0,013 di bawah nilai toleransi sebesar 0,05.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dilihat dari Hasil uji t_{hitung} diperoleh nilai sebesar 2,757, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n=82$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 1.663, kondisi ($t_{hitung} > t_{tabel}$). dan nilai signifikansi yaitu 0,007 di bawah nilai toleransi sebesar 0,05.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dilihat dari nilai R adalah sebesar 0.458 sehingga secara simultan korelasi variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai termasuk kategori sedang. Adapun R² (square) adjusted sebesar 0,210 %, artinya secara simultan pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 21 % dan sisanya sebesar 79% disebabkan oleh faktor luar yang tidak dimasukkan dalam model ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

- a) Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai dapat digambarkan melalui persamaan regresi : $Y = 0.768 + 0.355 X_1$. Hasil ini menunjukkan apabila variabel budaya

- organisasi ditingkatkan sebesar 1 tingkat lebih baik, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,355 lebih besar.
- b) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai dapat digambarkan melalui persamaan regresi : $Y = 0.768 + 0.352 X_2$. Hasil ini menunjukkan apabila variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1 lebih baik, maka akan meningkatkan variabel produktivitas kerja pegawai sebesar 0,352 lebih besar.
- c) Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai dapat digambarkan melalui persamaan regresi : $Y = 0.768 + 0.355 X_1 + 0.352 X_2$.

Hasil uji koefisien determinan/koefisien penentu diperoleh hasil sebagai berikut :

Nilai R adalah sebesar 0,458 sehingga secara simultan korelasi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai termasuk sedang. Adapun nilai R^2 (square) sebesar 0,21, artinya secara simultan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja pegawai sebesar 21% dan sisanya sebesar 79% disebabkan oleh faktor luar yang tidak di masukan dalam model ini.

6. Refrensi

- Arikunto Suharsimi, 2011, *Prosedur Penelitian*, Penerbit Rhineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan Melayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono Kartini, 2005, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta
- Kaswan, 2015, *Leadership And Teamworking*, Penerbit Cv. Alfabet
- Keith Davis Dan Jhon W. Newstrom, 2000, *Prilaku Organisasi*, Edisi Ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Makarti Among, 2010, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja*, Vol.3 No.5 penerbit STIE AMA Salaktiga
- Mangkunegara Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pt. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- M. Manullang, 2015, *Dasar Dasar Manajemen*, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nazir Moh., 2009, *Metode Penelitian*, Penerbit, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Robbins Dan Judge, 2016, *Prilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sanusi Anwar, 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian Sondang, 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Toha Miftah, 2015, *Prilaku Organisasi*, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta