

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

Yudhinanto CN<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 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 (Desmon et al., 2023; Nurahman et al., 2023; Yulistina et al., 2023). 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 (Aulia et al., 2023; Surya et al., 2023).

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 (Herlambang et al., 2023; Indriyani et al., 2023; Indriyani & Nugroho, 2022). Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, Kedua variabel ini dapat mempengaruhi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan (Ahiruddin, 2022; Anshori et al., 2022; Silvia & Yulistina, 2022). Variabel budaya organisasi sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi (Oktaria & Yusda, 2020; Wengrum & Nurhartanto, 2021), ini akan menjadi simbol, kebiasaan, pedoman bagi sebuah organisasi sehingga nantinya dalam melakukan kegiatan organisasi dapat lebih terorganisasi dengan baik (Desmon & Meirinaldi, 2022; Hasbullah et al., 2022; Yudhinanto & Oktaria, 2022).

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 (Irianto & Yudhinanto, 2020; Loliyana, 2020), setiap manusia memiliki perasaan

yang harus di jaga dalam bekerja pada sosial (Ekatama et al., 2022; Yusda et al., 2022), untuk itu gaya kepemimpinan harus menyesuaikan dengan apa yang di rasakan pegawai (Indriyani & Purnama, 2021; Yusda et al., 2021), 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 (Desmon & Hairudin, 2020; Hairudin et al., 2020).

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-test* 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-test* 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.

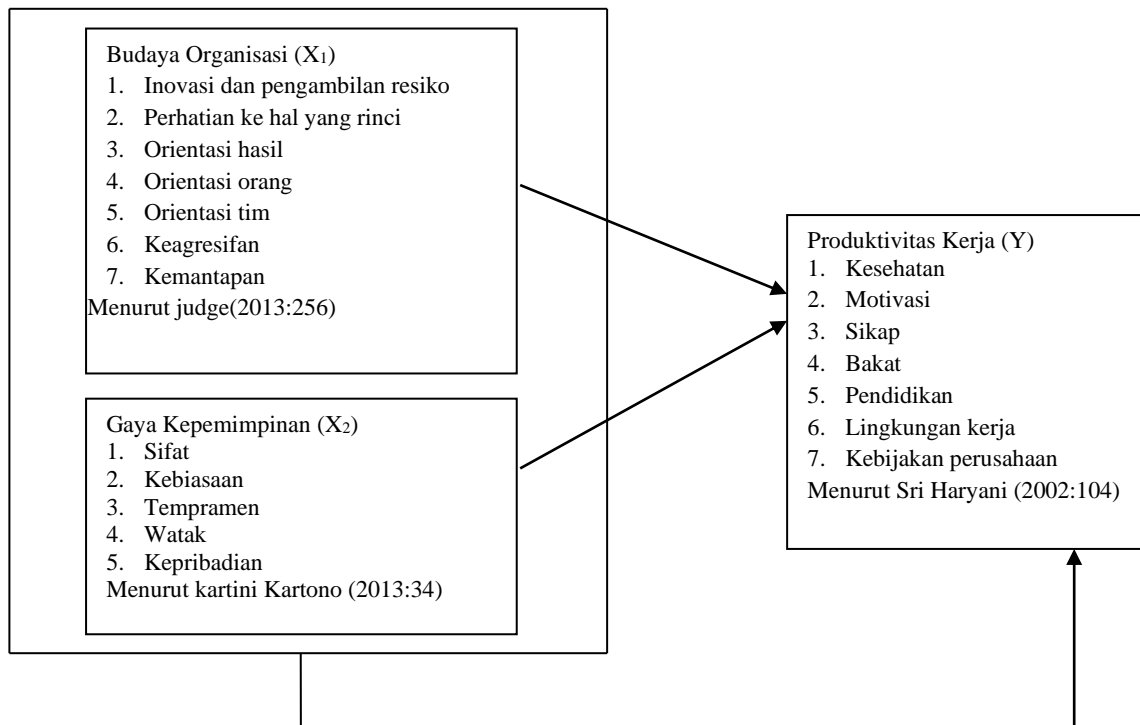
Tabel 7. Uraian oprasionalisasi variabel yang di teliti dapat di lihat pada tabel berikut ini:

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

X<sub>1</sub>= budaya organisasi

X<sub>2</sub>= 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 mengangap variabel lain bersifat konstan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan T hitung sengan T tabel langkah dalam pengujiannya yaitu:

#### 3.11.2 Uji Simultan ( F Hitung)

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

### 1.14 Uji Koefesien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menuru Anwar Sanusi (2014, p.136) koefesien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai r<sup>2</sup> terletak anatar 0 sampai 1(0 ≤ r<sup>2</sup> ≤ 1) tujuan menghitung koefesien 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 (X<sub>1</sub>) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Tabel 22. tabel koefesien regresi Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) 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  $b_1$  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<sup>a</sup>**

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_KEMIMPINAN	.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

**Coefficients<sup>a</sup>**

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_KEMIMPINAN	.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

**Coefficients<sup>a</sup>**

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

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 signifikasi 0,007 dan batas signifikasi 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<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.479	2	4.239	10.498	.000 <sup>b</sup>
	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  $\alpha=82$ , 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 (R<sup>2</sup>)

##### a. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 <sup>a</sup>	.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 di ketahui nilai R adalah sebesar 0.458 sehingga secara simultan korelasi variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai termasuk kategori sedang. Adapun R<sup>2</sup> (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 di masukan 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 di jelaskan dan di lihat pada pembahasan berikut:

##### 1. Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja di lihat dari hasil uji  $t_{hitung}$  di peroleh 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 signifikasi 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  $t_{hitung}$  di peroleh 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 signifikasi 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  $R^2$  (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 di masukan dalam model ini.

## 5. Kesimpulan

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

- 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.
- 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.
- 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.

Ahiruddin, A. (2022). ANALISIS PENGARUH ROA, BOPO DAN FDR TERHADAP CAR PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA PADA OTORITAS JASA KEUANGAN. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 7(1), 51–60.

Anshori, M., Moedjahedy, J., Anantadjaya, S. P. D., Ardimansyah, A., & Indriyani, S. (2022). Assessing the Relative Importance of Price, Safety, Energy Efficiency, Brand Reputation, and Warranty in Car Selection using SMART Method as Decision Support System. *JINAV: Journal of Information and Visualization*, 3(2), 121–125.

Aulia, M. R., Rudy, R., Ismail, A., Indriyani, S., & Arief, I. (2023). The Influence of Social Media, Location, Service Quality and Store Atmosphere on Purchase Decision of Coffee Café Customers. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11111–11118.

Desmon, A. R. W. A., & Meirinaldi, Y. C. (2022). The Effect of Return on Asset, Return on Equity and Debt to Equity Ratio on the Value of the Manufacturing Firm Listed on Stock Exchange 2015-2019. *MIC 2021: Proceedings of the First Multidiscipline International Conference, MIC*

2021, October 30 2021, Jakarta, Indonesia, 196.

- Desmon, D., & Hairudin, H. (2020). Pengaruh Self-Assessment System Dan Penerbitan Surat Tagihan Pajak Terhadap Penerimaan Pajak Pertambahan Nilai (Study Kasus pada KPP Pratama Kedaton Bandar Lampung). *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 47–55. <https://doi.org/https://doi.org/10.30812/target.v2i1.699>
- Desmon, D., Murti, W., Yolanda, Y., & Surya, A. (2023). Factors Affecting Investment in the Provinces of Sumatra Island. *Proceedings of the 2nd Multidisciplinary International Conference, MIC 2022, 12 November 2022, Semarang, Central Java, Indonesia*.
- Ekatama, M., WA, A., Astuti, P., & CN, Y. (2022). The effect of motivation, education level, and work experience on employee work productivity. *ICLSSEE 2022: Proceedings of the 2nd International Conference on Law, Social Science, Economics, and Education, ICLSSEE 2022, 16 April 2022, Semarang, Indonesia*, 172.
- Hairudin, H., Nurhartanto, A., & Hasbullah, H. (2020). THE INFLUENCE OF ACTIVITY PLANNING, FUND WITHDRAWAL PLANNING AND ACCURACY ON BUDGET REALIZATION USING FORECASTING IN THE NON VERTICAL SPECIFIC WORKING UNITS OF WATER UTILIZATION NETWORK IMPLEMENTATION OF MESUJI SEKAMPUNG IN 2014-2016. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 34–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.34006/jmbi.v9i1.185>
- Hasbullah, H., Murti, W., Jasin, M., & Nugroho, Y. (2022). Determinants of Economic Growth and its Impact on Poverty in Lampung Province. *Proceedings of the First Multidiscipline International Conference, MIC 2021, October 30 2021, Jakarta, Indonesia*.
- Herlambang, D., Indriyani, S., Tama, R. E., & Putri, R. (2023). The Urgency of Legal Protection for Couriers in COD (Cash on Delivery) Transactions. *Proceedings of the International Conference on "Changing of Law: Business Law, Local Wisdom and Tourism Industry" (ICCLB 2023)*, 804, 400.
- Indriyani, S., & Nugroho, Y. C. (2022). The Effect Of Compensation On Work Productivity Of Employees In General Company (Perum) Damri Lampung Branch Through Work Motivation As A Mediation Variable. *Proceedings*, 1(3), 79–85.
- Indriyani, S., & Purnama, A. H. (2021). Experiential Marketing Strategy To Enhance The Interest Of Visitors Of Liwa Botanical Garden. *Journal Of Management Analytical and Solution (JoMAS)*, 1(3), 116–123.
- Indriyani, S., Yusda, D. D., & Helmita, H. (2023). Pengaruh Pelayanan Dan Inovasi Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Geprek Benu Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 8(1), 59–67.
- Irianto, S. E., & Yudhinanto, Y. (2020). Development of regional strategic framework for nutrition action plan as a tool for health and nutrition diplomacy of the prevention of Non-Communicable Disease (NCD) in ASEAN countries. *Journal for Quality in Public Health*, 4(1), 119–125.
- Loliyana, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Di Bandar Lampung. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 3(2), 97–105.

- Nurahman, D., Reny, W. A. A., Desmon, D., & Anisa, N. (2023). The Urgency of Indonesian Collaboration with International Organizations in Terms of Cooperation and Exchange of Information on Economic Crime and Money Laundering. *International Conference on "Changing of Law: Business Law, Local Wisdom and Tourism Industry" (ICCLB 2023)*, 429–436.
- Oktaria, E. T., & Yusda, D. D. (2020). Efektivitas Penerapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Pengembangan Usaha Mikro. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 37–44.
- Silvia, D., & Yulistina, Y. (2022). Pengaruh Current Ratio, Return On Asset, Debt To Asset terhadap Financial Distress Selama Masa Pandemi. *Global Financial Accounting Journal*, 6(1), 89–99.
- Surya, A., Silvia, D., Yudhinanto, C. N., & Hardiant, A. (2023). The Role of Green Accounting and Share Ownership on Financial Performance. *Proceedings of the International Conference on "Changing of Law: Business Law, Local Wisdom and Tourism Industry" (ICCLB 2023)*, 804, 120.
- Wengrum, T. D., & Nurhartanto, A. (2021). Pengembangan Modul Digital Bahasa Inggris Bagi Mahasiswa Bisnis Di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Teknologi Pendidikan (JTP)*, 14(2).
- Yudhinanto, Y., & Oktaria, E. T. (2022). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 12(2), 259–266.
- Yulistina, Y., Silvia, D., Anwar, A., & Deffi, S. W. P. (2023). Literasi Penyusunan Laporan Keuangan Dan Pajak Di SMP 17 Kota Bandar Lampung. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 5633–5636.
- Yusda, D. D., Sari, O. N., Bisnis, F., & Indonesia, U. M. (2022). Perananan Kepala Desa dalam Pengembangan Desa Wisata kemudian berpotensi dikembangkan guna menarik pengunjung. *Karakteristik Desa Wisata Pujorahayu Terletak Di Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran Merupakan Tujuan Untuk Berwisata Alam Yang San*, 14, 17–31.
- Yusda, D. D., Wengrum, T. D., Adiantuti, H. J., Oktaria, E. T., & Novilasari, P. (2021). PELATIHAN USAHA KECIL MENENGAH IBU PKK KELURAHAN BANJAR SARI, METRO UTARA. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 288–292.
- 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.

Thoha Miftah, 2015, Prilaku Organisasi, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta