



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Departemen *Cutting* Pada PT. Knh Garmino Jaya Bogor

Sesilia Susisusanti Ndruru ^{1*}, Lilis Suryani ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: sesiliandruru28@gmail.com , dosen01743@unpam.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine the Leadership Style and Organizational Culture on Employee Productivity in the Cutting Department at PT KNH Garmino Jaya Bogor. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 50 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing test with the help of SPSS software version 27. The results of this study are leadership style has a significant effect on employee productivity with a coefficient of determination of 58.5%; and hypothesis testing is obtained $t_{arithmetical} > t_{table}$ or $(8,227 > 2,010)$. Organizational culture has a significant effect on employee productivity with a coefficient of determination 62.4%; and hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8,926 > 2,010)$. Leadership style and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee productivity with the regression equation $Y = 4,476 + 0,340X_1 + 0,421X_2$. The value of the coefficient of determination is 66.6% while the remaining 33.4%; is influenced by other factors. Hypothesis testing is obtained by the calculated F value $> F_{table}$ or $(46,944 > 2,802)$.*

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Employee Productivity*

Abstrak. *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan Departemen Cutting pada PT KNH Garmino Jaya Bogor, baik secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dan diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan bantuan software SPSS versi 27. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 58,5%; dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,227 > 2,010)$. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 62,4%; dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,926 > 2,010)$. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $= 4,476 + 0,340X_1 + 0,421X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,6%. Sedangkan sisanya sebesar 33,4%; dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(46,944 > 2,802)$.*

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Produktivitas Karyawan*

1. LATAR BELAKANG

Produktivitas karyawan adalah salah satu aspek yang memengaruhi keberhasilan perusahaan. Dengan meningkatnya produktivitas karyawan secara berkelanjutan, perusahaan akan lebih mudah meraih target yang sudah direncanakan. Dalam era industri 4.0 ini, banyak perusahaan bersaing dalam meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan produktivitas. Agar perusahaan tetap kompetitif di tengah persaingan yang semakin intens, hal ini sangat diperlukan. Dengan demikian, perusahaan perlu terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya, salah satunya dengan fokus pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

PT. KNH Garmino Jaya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang Garment *manufacturing* memiliki berbagai departemen yang saling mendukung, salah satunya adalah departemen *cutting*. Departemen ini berperan strategis, karena menjadi tahap awal proses produksi, sehingga kesalahan atau keterlambatan pada bagian ini akan berdampak pada proses selanjutnya. Oleh sebab itu, tingkat produktivitas karyawan di departemen *cutting* harus senantiasa dijaga, dan ditingkatkan. Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Hasil produktivitas yang menurun yang diduga disebabkan oleh karyawan yang merasakan ketidaknyamanan dalam gaya kepemimpinan di perusahaan dalam melaksanakan tugasnya, serta kurangnya kesesuaian budaya organisasi. Berikut Tabel 1.1. persentase pencapaian produktivitas Departemen *Cutting* di PT KNH Garmino Jaya Bogor Tahun 2022–2024

Tabel 1.1
Data Produktivitas Karyawan (Y) Target Departement *Cutting* PT KNH Garmino Jaya Bogor Tahun 2022-2024

Tahun	Target	Realisasi	Selisih	Persentase Pencapaian	Keterangan
2022	5000 lembar	4750 lembar	250 lembar	95%	Tidak Tercapai
2023	5000 lembar	4890 lembar	110 lembar	97,8%	Tidak Tercapai
2024	5000 lembar	4850 lembar	150 lembar	97%	Tidak Tercapai

Kriteria: (5000 > Tercapai), (5000 < Tidak Tercapai)

Sumber: Data PT KNH Garmino Jaya, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 di atas, kriteria tercapainya target *cutting* kain di departement *cutting* sebanyak 5000 lembar. Target *cutting* Tahun 2022-2024, 2022 sebanyak 4,750 lembar dan hanya mencapai 95% dari target yang ditetapkan. Tahun 2023 pencapaian target *cutting* mengalami kenaikan menjadi 4,890 lembar yang mampu mencapai sebesar 97,8%. Namun pada Tahun 2024 mengalami penurunan menjadi 4,850 lembar yang mampu mencapai 97% dari yang ditargetkan.

Produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis atau ketersediaan peralatan, tetapi juga oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, serta budaya organisasi yang berkembang di lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memotivasi, mengarahkan, serta memberi teladan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dapat menimbulkan konflik, menurunkan semangat kerja, bahkan berdampak negatif pada produktivitas

Tabel 1.2
Gaya Kepemimpinan (X₁) Pra Survei PT KNH Garmino Jaya Bogor 2024

No.	PERTANYAAN	IYA		TIDAK		TOTAL	
		JUMLAH	%	JUMLAH	%	JUMLAH	%
A. Kemampuan Mengarahkan							
1.	Pemimpin mampu menyalurkan pekerjaan tim dengan visi, dan misi organisasi.	32	64%	18	36%	50	100
B. Kemampuan Mengambil Keputusan							
2.	Pemimpin mempertimbangkan berbagai fakta, dan masukan sebelum menetapkan keputusan final.	26	52%	24	48%	50	100

C. Kemampuan Komunikasi							
3.	Pemimpin menyampaikan informasi secara terbuka, transparan, dan mudah dipahami.	26	52%	24	48%	50	100
D. Kemampuan Memberi Motivasi							
4.	Pemimpin mampu membangkitkan semangat kerja tim saat menghadapi tantangan atau tekanan.	28	56%	22	44%	50	100
E. Kemampuan Mengatur & Mengawasi							
5.	Pemimpin melakukan pemantauan (monitoring) secara rutin untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai rencana.	25	50%	25	50%	50	100

Berdasarkan hasil survei yang melibatkan 50 responden pada Tabel 1.2 di atas, hasilnya ternyata efektivitas kepemimpinan menunjukkan variasi yang cukup besar pada setiap indikator yang ada. Kemampuan dalam mengarahkan tim menjadi kekuatan utama, terdapat 64% dari responden (32 individu) mengakui pemimpin telah berhasil menyelaraskan aktivitas tim dengan visi, serta misi organisasi dengan baik. Selanjutnya, kemampuan untuk memotivasi mendapat dukungan sebesar 56%, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar anggota tim merasa termotivasi saat menghadapi tekanan atau tantangan dalam pekerjaan.

Di sisi lain, dua indikator yang menunjukkan hasil serupa adalah kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan kemampuan berkomunikasi, bahwa masing-masing mendapatkan persentase 52% untuk tanggapan positif. Meskipun masih berada di atas 50%, angka ini mengisyaratkan adanya potensi besar untuk perbaikan, terutama dalam hal kejelasan informasi, dan partisipasi masukan sebelum keputusan akhir diambil. Terakhir, indikator terkait pengaturan, dan pengawasan menunjukkan hasil terendah dengan pembagian yang merata, yaitu 50% responden merasa puas, dan 50% lainnya merasa tidak puas mengenai frekuensi pemantauan rutin pekerjaan.

Secara keseluruhan, meskipun semua indikator berada di atas 50%, aspek pengawasan, dan pengaturan merupakan bidang yang paling mendesak untuk ditingkatkan agar semua aktivitas berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Tabel 1.3
Budaya Organisasi (X₂) Pra Survei PT KNH Garmino Jaya Bogor 2024

No.	PERTANYAAN	IYA		TIDAK		TOTAL	
		JUMLAH	%	JUMLAH	%	JUMLAH	%
A. Nilai dan Norma Kerja Bersama							
1.	Perusahaan memiliki norma kerja yang jelas yang ditaati oleh seluruh anggota organisasi.	33	66%	18	34%	50	100
B. Kerjasama Tim dan Komunikasi							
2.	Terdapat koordinasi yang baik antaranggota tim maupun antardepartemen untuk mencapai target perusahaan.	29	58%	21	42%	50	100
C. Loyalitas Karyawan							
3.	Memiliki keinginan untuk terus berkarir di perusahaan ini dalam jangka waktu yang panjang.	28	56%	22	44%	50	100
D. Orientasi Produktivitas & Hasil							

4.	Sistem evaluasi kinerja di perusahaan ini benar-benar fokus pada pencapaian hasil dan target yang telah ditetapkan.	32	64%	18	36%	50	100
E. Inovasi							
5.	Perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide-ide baru atau cara kerja yang lebih kreatif.	27	55%	23	46%	50	100

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 di atas, bahwa keseluruhan indikator yang dianalisis menunjukkan respons positif lebih 50% dari total 50 responden. Aspek “Nilai dan Norma Kerja Bersama” terlihat menjadi kekuatan utama dengan tingkat persetujuan tertinggi mencapai 66%, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sudah mematuhi norma kerja yang jelas di lingkungan kerja. Kekuatan ini juga didukung oleh “Orientasi Produktivitas dan Hasil” yang mencatat angka 64%, yang menunjukkan bahwa sistem evaluasi kinerja di perusahaan ini cukup berfokus pada pencapaian target yang telah ditetapkan. Mengenai hubungan dan personal, “Kerja sama Tim dan Komunikasi” berada di angka 58%, menandakan tersedianya koordinasi yang baik antardepartemen, sementara “Loyalitas Karyawan” tercatat 56% dalam hal keinginan mereka untuk berkarir dalam jangka panjang. Namun, walaupun terdapat hasil positif, indikator “Inovasi” menunjukkan persetujuan terendah dibandingkan dengan indikator lainnya, yakni 55%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah membuka ruang bagi ide-ide kreatif, masih terdapat 46% responden yang merasa bahwa aspek inovasi ini belum sepenuhnya optimal, sehingga hal ini perlu mendapat perhatian dari manajemen untuk pengembangan pada masa depan

Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi produktivitas individu, dan masing-masing produktivitas individu yang baik, akan menimbulkan produktivitas organisasi atau karyawan yang baik pula.

Berdasarkan data variabel pada Tabel 1.2 dan 1.3 tersebut, ternyata data yang ditunjuk diduga sepenuhnya mencerminkan fenomena yang terjadi saat ini. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan diri pada PT KNH Garmindo Jaya, tidak stabil. Akibatnya, pencapaian target yang rendah menyebabkan para karyawan tidak memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang memadai sesuai dengan tuntutan karyawan mereka.

Suatu organisasi perlu menyadari betapa pentingnya kinerja karyawan bagi organisasi itu sendiri, dengan lebih memperhatikan kenyamanan karyawan seperti peran pimpinan yang baik, dan dibarengi dengan budaya organisasi yang baik, juga ke para karyawannya dengan memberikan kebutuhan yang sesuai agar para karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih baik lagi

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap tindakan apa yang akan mereka lakukan untuk mengatur, dan menjalankan suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2016: 213), “gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, memengaruhi,

membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan”.

Budaya Organisasi

Budaya didefinisikan sebagai seperangkat pemahaman penting yang berkembang, dipercayai, dan diterapkan oleh suatu kelompok. Sementara itu, organisasi adalah sekelompok orang dari berbagai latar belakang yang bersatu, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, “budaya organisasi adalah sistem kepercayaan, dan sikap yang berkembang, dan dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain”, Pasla, B. N. (2023).

Produktivitas Karyawan

Produktivitas pada dasarnya adalah ukuran efisiensi dalam mencapai tujuan baik bagi organisasi maupun individu. Menurut Eksan (2020), “produktivitas diartikan sebagai kemampuan untuk memaksimalkan manfaat dari sumber daya yang ada demi menghasilkan hasil yang optimal, bahkan maksimal”. Ini menunjukkan bahwa sukses suatu sistem sangat tergantung pada seberapa baik sumber daya yang tersedia dikelola untuk mencapai hasil terbaik

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019: 8) penelitian kuantitatif adalah "metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan.

Menurut Sugiyono (2019: 13) berpendapat “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan, dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Penelitian ini dilaksanakan di PT KNH Garmino Jaya Bogor berlokasi di JL. Bintang Mas Blok 10, RT.003/RW.001, Kelurahan Nangewer, Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Atasan memberikan arahan yang jelas terhadap pekerjaan saya.	0.724	0.278	Valid
2	Atasan memberikan semangat agar saya lebih berprestasi.	0.759	0.278	Valid
3	Atasan memberikan penghargaan atau pujian atas hasil kerja yang baik.	0.808	0.278	Valid
4	Atasan membuat keputusan secara adil dan objektif.	0.861	0.278	Valid
5	Atasan ikut terlibat dalam memantau jalannya pekerjaan di lapangan	0.816	0.278	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025.

Berdasarkan data pada Tabel 4.9 di atas, variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.278), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid.

Karenanya kuesioner yang digunakan layak untuk diolah lebih lanjut sebagai data penelitian

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya memahami dan menerapkan nilai-nilai kerja yang berlaku di perusahaan.	0.791	0.278	Valid
2	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja secara efektif.	0.863	0.278	Valid
3	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.	0.853	0.278	Valid
4	Perusahaan menekankan pentingnya pencapaian hasil kerja yang maksimal.	0.864	0.278	Valid
5	Budaya kerja di perusahaan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan produktivitas.	0.821	0.278	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 di atas, variabel budaya organisasi (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.278), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Karenanya kuesioner yang digunakan layak untuk diolah lebih lanjut sebagai data penelitian

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya mampu mencapai target jumlah produksi yang ditetapkan perusahaan.	0.838	0.278	Valid
2	Hasil kerja saya sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.	0.839	0.278	Valid
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan..	0.790	0.278	Valid
4	Saya menggunakan waktu kerja dengan efektif tanpa banyak terbuang.	0.725	0.278	Valid
5	Saya bertanggung jawab penuh terhadap hasil pekerjaan saya.	0.646	0.278	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.11 di atas, ternyata variabel produktivitas karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.278), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Karenanya kuesioner yang digunakan layak untuk diolah lebih lanjut sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0.805	0.600	Reliabel
Budaya organisasi (X2)	0.815	0.600	Reliabel
Produktivitas karyawan (Y)	0.794	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan produktivitas karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.14850011
Most Extreme Differences	Absolute		.096
	Positive		.083
	Negative		-.096
Test Statistic			.096
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.290
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.279
		Upper Bound	.302

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikan 0,200 lebih besar dari 0,05; maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.476	1.674		2.674	.010		
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.340	.139	.358	2.443	.018	.330	3.033
	BUDAYA_ORGANISASI	.421	.124	.497	3.385	.001	.330	3.033

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.14 tersebut, telah diperoleh nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,330, dan budaya organisasi sebesar 0,330 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,033, dan variabel budaya organisasi sebesar 3,033, nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak terdapat gangguan multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.816 ^a	.666	.652	2.194	2.310

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, GAYA_KEPEMIMPINAN
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.16 di atas, ternyata model regresi ini tidak terdapat gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin Watson* sebesar 2,310 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.281	.975		1.314	.195
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.114	.081	.350	1.408	.166
	BUDAYA_ORGANISASI	-.095	.072	-.328	-1.319	.194

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Sumber: Output SPSS 23 (Data Diolah Penulis)

Gambar 4. 1

Hasil Output Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.17 di atas, *glejser test model* pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,166, dan budaya organisasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,194, yaitu bahwa keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai, dan diolah lebih lanjut sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linear

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Gaya kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.476	1.674		2.674	.010
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.340	.139	.358	2.443	.018
	BUDAYA_ORGANISASI	.421	.124	.497	3.385	.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.20 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,476 + 0,340X_1 + 0,421X_2$. Atas dasar persamaan liner regresi berganda tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Nilai konstanta sebesar 4,476; diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan budaya organisasi (X₂) tidak dipertimbangkan, maka produktivitas karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 4,476 *point*
2. Nilai gaya kepemimpinan (X₁) 0,340; diartikan apabila konstanta tetap dan tidak terdapat perubahan pada variabel budaya organisasi (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,340 *point*
3. Nilai budaya organisasi (X₂) 0,421; diartikan apabila konstanta tetap dan tidak terdapat perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel budaya organisasi (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,421 *point*

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.816 ^a	.666	.652	2.194	.666	46.944	2	47	<.001

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, GAYA_KEPEMIMPINAN

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.24 tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,816; yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000, artinya variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai tingkat hubungan yang "sangat kuat" terhadap produktivitas karyawan

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,666; maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 66,6%, sedangkan sisanya sebesar $(100 - 66,6\%) = 33,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.652	2.194

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, GAYA_KEPEMIMPINAN

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.990	1.840		2.713	.009
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.726	.088	.765	8.227	<.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIMITAS_KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.28 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,227 > 2,010)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,001 < 0,050)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.470	1.535		4.215	<.001
	BUDAYA_ORGANISASI	.669	.075	.790	8.926	<.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIMITAS_KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.29 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,926 > 2,010$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,001 < 0,050$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak, dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	451.833	2	225.917	46.944	<.001 ^b
	Residual	226.187	47	4.812		
	Total	678.020	49			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, GAYA_KEPEMIMPINAN

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.30 tersebut, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($46,944 > 2,802$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,001 < 0,050$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak, dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,990 + 0,726X_1$, nilai korelasi sebesar 0,773; artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang "kuat". Nilai koefisien determinasi sebesar 58,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,227 > 2,010$). Dengan demikian, H_0 ditolak, dan H_a diterima; artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,470 + 0,669X_2$. nilai korelasi sebesar 0,790; artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang "kuat". Nilai koefisien determinasi sebesar 62,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,926 > 2,010$). Dengan demikian, H_0 ditolak, dan H_a diterima; artinya terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan
3. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan dengan persamaan regresi $Y = 4,476 + 0,340X_1 + 0,421X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,816; artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang "sangat kuat". Nilai koefisien determinasi sebesar 66,6%; sedangkan sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{table}$ atau ($46,944 > 2,802$). Dengan demikian, H_0

ditolak, dan H_0 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan

DAFTAR REFERENSI

Buku:

- Amirullah. (2017). *Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta: Prenada Media.
- Denison, D. R., & Misra, A. K. (2020). *Indikator Budaya Organisasi*. (Edisi Terjemahan/Referensi Terkait).
- Eksan, S. (2020). *Manajemen Produktivitas Kerja*. Bekasi: Penerbit Pelita Bangsa.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2020). *Human Resource Management (14th Edition)*. Pearson Education.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiana. (2022). *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Bandung: Karya Bakti.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2023). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Jurnal:

- Al Ghifari, M. H., & Yanuarti, M. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 1855-1868.
- Astuti, D., Kristianti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh aya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SMEC Denka Indonesia. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(1), 70-82.
- Eka, P. D. (2018). *The effect of work discipline and motivation on employee performance (at PT. Bank Mandiri Ciledug Branch)*. *Pinisi Discretion Review*, 2(1), 61-68.
- Erika Priya Ningtias, Ahmad Jauhari, & Nur Hidayati. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sambi Kab. Kediri. Lokawati: *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(5), 361–371.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal For Research In Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/Bjrm.V1i2.90>
- Ibrahim, Z. M., Hidayat, R., Panjaitan, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14), 794-807.

- Kamilah, D. N., Hadjri, M. I., & Zunaidah, Z. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 2776-2788.
- Kamilah, D. N., Hadjri, M. I., & Zunaidah, Z. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 2776-2788.
- Lotu, et al. (2022). Keunggulan Kompetitif dalam Menghadapi Pesaing Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712.
- Masniadi, R., & Rizqi, R. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Biaya Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja pada Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*, 5(2), 410-418.
- Mubarok, M. H., & Kristianti, L. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mcdonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 969-979.
- Ningsih, S., & Chandra, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Pahlawati, E., Norman, E., Supriyatna, R. K., & Hermaliana, M. (2022). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101-119.
- Pahlawati, E., Norman, E., Supriyatna, R. K., & Hermaliana, M. (2022). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101-119.
- Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Dewi, P. Y. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bumi Sentosa Denpasar. *Values*, 5(1), 221-231.
- Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Dewi, P. Y. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bumi Sentosa Denpasar. *Values*, 5(1), 221-231.
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multritrans Abadi Srengseng Jakarta Barat Periode 2018. *Jurnal Sekretaris Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multritrans Abadi Srengseng Jakarta Barat Periode 2018. *Jurnal Sekretaris Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.
- Pratama, M. A. R., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 23(1), 211-226.
- Pratama, M. A. R., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 23(1), 211-226.

- Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting And Business Journal*, 2(1), 120-130.
- Ratna Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204-1211.
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128-140.
- Rismawati, R., & Panjaitan, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Pengetahuan*, 1(01), 10-22.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Karyawan 1-3. 3(3), 405-412.
- Sidik, N., Iskandar, K., & Afridah, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Obyek Wisata Green Hills Kecamatan Sirampog). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5038-5048.
- Simarmata, R. M. (2021). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung). *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. PLN (Persero) Area Bintaro Tangsel. *Jurnal Semarak*, 1(2), 105-114.
- Syamruddin, S., Kusjono, G., Lubis, I., Khair, O. I., & Sopandi, A. (2021). Pelatihan Akreditasi Jurnal Nasional Bagi Pengelola Jurnal se Indonesia di Universitas Pelita Karyono, Cikarang, Bekasi. *Indonesian Journal of Society Engagement*, 2(2), 116-137.
- Syamsimbar. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME : Journal Of Management*, 5(1), 18-26.
- Tannady, H., Renwarin, J. M., Nuryana, A., Mudasetia, M., Nawiyah, N., Mustafa, F., ... & Palilingan, R. A. (2022). Peran Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320-4335..
- Zakiyudin dalam Karyono. (2021). Tantangan Menggerakkan dan Mengendalikan Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*.5(3), 516-524.