

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

**CUCU SUGIARTI\***

**\*Dosen Unsika Karawang**

**Email : [cucu1966sugiarti@gmail.com](mailto:cucu1966sugiarti@gmail.com)**

**HP. 0811893688**

## **ABSTRAK**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan**  
Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pusat Perum Bulog. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sedangkan dalam mengumpulkan data dilakukan dengan membagikan tautan *google form* kepada karyawan Perum Bulog. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 586 karyawan dan menggunakan sampel pada divisi umum sebanyak 38 karyawan.

Dari hasil pengujian secara parsial tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada Perum Bulog terbukti kebenarannya karena variabel Budaya Organisasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 1,689. Setelah melakukan penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hanya Budaya Organisasi yang berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada Perum Bulog.

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

## **PENDAHULUAN**

Produktivitas karyawan pada sebuah perusahaan akan menjadi masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Setiap perusahaan diharapkan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi, karena tingkat produktivitas perusahaan itu sendiri yang akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerja lainnya. Beberapa diantaranya, produktivitas kerja sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan budaya kelompok suatu perusahaan. Akibat dari komunikasi antar karyawan yang rendah, absensi yang rendah atau telat datang bekerja maka terjadilah produktivitas yang rendah.

Siagian (dalam Dewi, 2012) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sudah menjadi fenomena yang saling beragantung, sebab setiap organisasi atau perusahaan memiliki pemimpin yang berbeda, sehingga akan menciptakan budaya organisasi yang berbeda pula. Perbedaan yang kita dapatkan seperti; etos kerja karyawan, team work dan yang lainnya ini menggambarkan gaya kepemimpinan yang ada didalam organisasi tersebut dan

juga menggambarkan budaya yang ada dalam organisasi. Jika kepemimpinannya menimbulkan budaya organisasi yang baik terhadap karyawan, maka diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun didalam lingkungan kerja dan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

Kebanyakan karyawan adalah fleksibel, mereka cenderung mengikuti pemimpinnya dan menerima perilaku organisasi seperti apa adanya. Jika budaya kerja bersahabat, maka karyawan akan bersahabat. Sebaliknya, jika budaya kerja kritis, maka karyawan akan kritis. Menurut Schein (dalam Rusydi, 2017) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi.

Masalah ini cukup menarik untuk dikaji secara ilmiah, ditambah dengan adanya pergantian pimpinan (Direktur Utama) pada tempat yang akan dijadikan obyek penelitian yaitu perum bulog. Karena setiap kepemimpinan akan membawa dan menciptakan budaya organisasi yang berbeda dari pemimpin yang sebelumnya sehingga memengaruhi produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah yang menyebabkan rendahnya produktivitas karyawan adalah pengaruh gaya kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi kepada karyawan, Produktivitas dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kedisiplinan karyawan, meningkatkan kemampuan berkoordinasi, komunikasi dalam team work, meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan. Selanjutnya dirumuskan masalah sebagai berikut : 1). Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan perum bulog? 2). Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan perum bulog?, 3).Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan perum bulog?.

Tujuan Penelitian adalah Menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan perum bulog. Menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan perum bulog. Adapun Manfaat Penelitian, manfaat teoritis adalah penelitian ini dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya terkait dengan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan manfaat praktis penelitian ini dapat memberikan masukan yang berarti bagi perum bulog, dalam meningkatkan produkivitas karyawan khususnya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Durbin (dalam Amirullah, 2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang

menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Siagian (2002) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Nirman (dalam Handoko,2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Robbins (2006) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Menurut Siagian (2015) terdapat lima gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Tipe pemimpin yang Otokratik. Seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang pemimpin yang: Menganggap organisasi sebagai milik pribadi, Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat, Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya. Dalam tindakannya penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum).
2. Tipe pemimpin yang Militeristik. Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat: Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering digunakan, Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.
3. Tipe pemimpin yang Paternalistik. Bersikap terlalu melindungi. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi. Sering bersikap ingin tahu.
4. Tipe pemimpin yang Kharismatik. Harus diakui bahwa keadaan seorang pemimpin yang seperti ini sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negative mengalahkan sifatnya yang positif.
5. Tipe pemimpin yang Demokratik. Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratis adalah yang paling tepat untuk organisasi modern karena: Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama tim dalam usaha mencapai tujuan. Selalu berusaha menjadikan bawahannya lebih suksse daripada dirinya. selalu berusaha mengembangkan kapasitas dirinya sebagai pemimpin.

Menurut Kartini Kartono (dalam Kasmir,2016) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Sifat. Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi

yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai, atau ciri-ciri di dalamnya.

2. Kebiasaan. Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.
3. Temperamen. Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.
4. Watak. Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage).
5. Kepribadian. Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat yang dimilikinya.

Dari pengertian kepemimpinan tersebut, baik yang tersurat maupun yang tersirat terdapat empat aplikasi penting yang harus dipahami dan dimengerti oleh seorang pemimpin perusahaan dalam konteks perumusan kebijakan bisnis yang menyangkut pemeliharaan dan pengembangan SDM.

1. Kepemimpinan menyangkut orang lain dalam hal ini karyawan yang menjadi bawahan. Ini berarti pemimpin harus memiliki kemampuan dan kecerdasan untuk mempengaruhi orang lain.
2. Kepemimpinan menyangkut kemampuan dan kecerdasan seseorang untuk menumbuhkan kerjasama, komitmen, dan kesetiaan sehingga mereka bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.
3. Kepemimpinan menyangkut kemampuan dan kecerdasan untuk mengadakan pembagian tugas dan tanggungjawab serta keberanian melimpahkan wewenang kepada orang lain.
4. Kepemimpinan menyangkut masalah pencapaian tujuan (tujuan individual, kelompok, organisasional, dan tujuan kemasyarakatan), karena itu seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan dan kecerdasan didalam merumuskan visi, misi, kebijaksanaan program serta memiliki kemampuan dan kecerdasan didalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah diputuskan terlebih dahulu.

### **Fungsi Gaya Kepemimpinan**

Fungsi kepemimpinan dapat diuraikan dalam empat fungsi, yaitu:

1. Fungsi gaya kepemimpinan sebagai inovator. Fungsi utama dalam hubungannya dengan meningkatkan aktivitas dan efisiensi perusahaan sebagai pembaharu.
2. Fungsi gaya kepemimpinan sebagai komunikator. Mensosialisasikan berbagai ide, gagasan, rencana dan program kerja perusahaan.
3. Fungsi gaya kepemimpinan sebagai motivator. Mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara ikhlas untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Fungsi gaya kepemimpinan sebagai kontroler. Mengawasi atau mengendalikan berbagai aktivitas perusahaan ke arah efisiensi dan efektivitas.

### **Budaya Organisasi**

Robert (dalam Feriyanto, 2015) mengemukakan bahwa budaya adalah segala sesuatu yang kita temukan dalam tingkah laku manusia dalam sebuah masyarakat yang bukan merupakan produk langsung dari struktur biologisnya.

Budaya organisasi dapat memengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu memengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi. Beberapa pengertian budaya organisasi menurut para ahli :

Menurut Ndraha (2013), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari organisasi itu sendiri. Menurut Robbins (Mangkunegara, 2005), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Sedangkan menurut Schein (dalam Rusydi, 2017) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi.

Dari berbagai pengertian tersebut, dapat dinyatakan bahwa budaya ini merupakan cara hidup termasuk didalamnya cara berpikir, bertindak dan sebagainya dalam suatu komunitas tertentu (organisasi/ perusahaan/ masyarakat), sehingga membedakan suatu komunitas dengan yang lainnya.

### **Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Ndraha (2013), Fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang
- d. Budaya merupakan perangkat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

### **Karakteristik Budaya organisasi**

Budaya organisasi menunjukkan suatu karakteristik tertentu. Victor Tan (dalam Rusydi, 2017) mengemukakan bahwa karakteristik suatu budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a. *Individual initiative*, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
- b. *Risk Tolerance*, yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif.

- c. *Direction*, yaitu kemampuan organisasi menciptakan tujuan yang jelas dan menetapkan harapan kinerja.
- d. *Integration*, yaitu tingkatan dimana unit dalam organisasi didorong untuk beroperasi dengan cara berkoordinasi.
- e. *Managment support*, yaitu tingkatan dimana manager mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.
- f. *Control*, yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku pekerja.
- g. *Identity*, yaitu tingkatan dimana anggota mengidentifikasi bersama organisasi bersama keseluruhan daripada dengan kelompok kerja atau bidang keahlian profesional tertentu.
- h. *Reward system*, yaitu suatu tingkatan dimana alokasi reward, kenaikan gaji atau promosi, didasarkan pada kriteria kinerja pekerja, dan bukan pada senioritas atau favoritisme.
- i. *Confcliced tolerance*, yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong menyampaikan konflik dan kritik secara terbuka.
- j. *Communication Patterns*, yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasional dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

#### **Manfaat budaya organisasi**

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi-misi, dan tujuan organisasi. Di samping itu, budaya organisasi akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.

Budaya organisasi membentuk perilaku staf dengan mendorong percampuran core values dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol .

Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian, organisasi dapat memaksimalkan potensi stafnya dan memenangkan kompetisi. Budaya organisasi seperti sebuah lingkaran, setengah dibawah adalah operasioanl, yaitu tentang apa yang dikerjakan, piranti keras, sistem, kontrol, produksi dan keuntungan. Sementara itu, setengah diatas adalah faktor human atau manusia, mengenai bagaimana kita melakukan operasi dan pengertian, komunikasi, kepercayaan, hubungan dan keikutsertaan. Kebanyakan budaya perusahaan mempunyai bagian setengah bawah, yaitu faktor operasi, berkembang dengan baik. Akan tetapi, bagian setengah atasnya, yaitu faktor human kurang berkembang.

#### **Nilai-nilai Budaya Perusahaan**

Timbulkan nilai-nilai budaya perusahaan berdasarkan norma-norma etik yang sudah ada dilingkungan organisasi dan dikembangkan norma-norma etik yang diharapkan (melalui pelatihan-pelatihan) untuk peningkatan pelayanan publik dan pertahankan secara bersama-sama melalui aktivitas sehari-hari. Cara menciptakan iklim pemberdayaan diantaranya; bangun kepercayaan, bangun keterbukaan, adakan jaminan, siapkan aktivitas, lakukan atau sediakan konsultasi

atau konseling, bangun kerjasama (kolaborasi), monitoring nasihat, memberi dorongan (supporting).

### **Produktivitas**

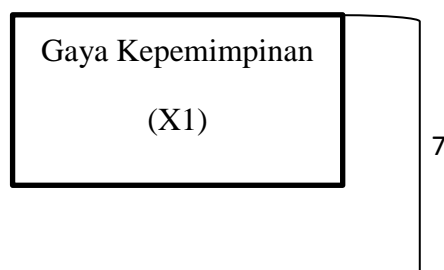
Menurut Paul, produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan, bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil. Pada prinsipnya produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras, dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perwujudan sikap mental tersebut dalam berbagai kegiatan.

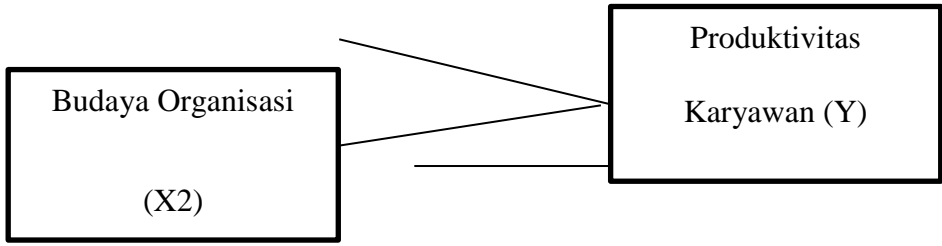
### **Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Wana Nusa menyatakan bahwa pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan, dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi mempunyai faktor-faktor yang memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan dan Sumarsono (dalam Bangun, 2012) juga mendefinisikan faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan perusahaan yang digolongkan pada 3 kelompok yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan, dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi etos kerja, mental, dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Peningkatan produktivitas membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan teknik-teknik tertentu, antara lain engan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan industrial yang serasi.
2. Sarana pendukung, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan kerja perusahaan dapat dikelompokkan pada 2 golongan yaitu :
  - a. Menyangkut lingkungan kerja teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat kesehatan dan keselamatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
  - b. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang terjamin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.
3. Supra sarana, menyangkut 3 hal :
  - a. Kebijakan pemerintah dibidang ekspor impor, pembatasan-pembatasan dan pengawasan, juga memenuhi ruang lingkup pimpinan perusahaan dan jalani aktivitas di perusahaan.
  - b. Hubungan antara pengusaha dan karyawan juga memengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pengusaha terhadap karyawan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian, sejauh mana karyawan diikut sertakan dalam pembuatan kebijaksanaan.
  - c. Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

### **Kerangka Pemikiran**







## **Hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. H1: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan, H2: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, H3: Terdapat pengaruh yang simultan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian pada dasarnya untuk menunjukkan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang diteliti untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan suatu metode yang tepat dan relevan. Metode penelitian adalah suatu teknik atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positvm, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuisisioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang di teliti melalui *google form*.

## **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, lengkap, yang akan diteliti (Hasan, 2002). Menurut Sekaran (2006) populasi mengacu kepada keseluruhan dari sekelompok orang, kejadian, atau berupa hal lain seperti minat yang akan peneliti investigasi. Populasi ini adalah karyawan perum bulog, Jakarta selatan yang berjumlah 586 karyawan. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono,2004). Sedangkan menurut Sekaran (2006) sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel yang akan digunakan pada divisi umum sebanyak 38 karyawan.

## **PEMBAHASAN**

Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik atau disingkat Perum Bulog adalah sebuah lembaga pangan di Indonesia yang mengurus tata niaga beras. Bulog dibentuk pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan Keputusan Presidium Kabinet Nomor 114/Kep/1967. Sejak tahun 2003, status Bulog menjadi BUMN. Bulog memiliki visi Menjadi Perusahaan pangan yang unggul dan terpercaya dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan. Adapun misinya; menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat. Menjalankan praktik manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional, teknologi yang terdepan dan sistem yang terintegrasi.Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan. Menjamin ketersediaan, keterjangkauan, dan stabilitas komoditas pangan pokok.

### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini diambil dari divisi umum perum bulog. Para responden dalam penelitian ini akan dilihat karakteristiknya menurut usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

USIA KARYAWAN	JUMLAH RESPONDEN	PRESENTASE
20-30	29	76%
31-40	4	11%
>40	5	13%
Total	38	100%

Berdasarkan uji responden menggunakan *google form* menunjukkan bahwa responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 29 orang (76%), responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 4 orang (11%), responden dengan usia >40 tahun sebanyak 5 orang (13%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 38 responden, mayoritas berusia 20-30 tahun dengan presentase 76%.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

JENIS KELAMIN	JUMLAH RESPONDEN	PRESENTASE
Laki-laki	21	55,3%
Perempuan	17	44,7%
Total	38	100%

Berdasarkan uji responden menggunakan *google form* menunjukkan bahwa responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 55,3% dan perempuan 44,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 38 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 55,3%.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH RESPONDEN	PRESENTASE
SLTA	30	80%
S1	8	20%
Total	38	100%

Berdasarkan uji responden menggunakan *google form* menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 80% dan yang berpendidikan S1 sebanyak 20%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 38 responden, mayoritas pendidikan terakhir adalah SLTA dengan presentase 80%.

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

MASA KERJA	JUMLAH RESPONDEN	PRESENTASE
1-5 Tahun	25	66%
6-10 Tahun	10	26%
11-15	2	5%
>15 Tahun	1	3%
Total	38	100%

Berdasarkan uji responden menggunakan *google form* menunjukkan bahwa responden yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 25 orang (66%), responden yang bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 10 orang (26%), responden yang bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 2 orang (5%), dan responden yang bekerja lebih dari 15 tahun sebanyak 1 orang (3%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 38 responden, mayoritas bekerja selama 1-5 tahun dengan presentase 66%.

## Hasil Uji

### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas atau kesahihan instrumen penelitian. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai koefisien korelasi item total lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , maka item yang bersangkutan dinyatakan valid. Untuk melakukan uji validitas pada responden yang berjumlah 38, setelah melakukan perhitungan diperoleh derajat bebas (df) sebesar 36. Untuk df sebesar 36 dan dengan tingkat error sebesar 5% (0.05), diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,320.

2. Uji Normalitas

**Tabel 4.11 Uji Normalitas**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,32090490
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,064
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.14 Uji regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,008	2,132		1,879	,069
	X1	,113	,117	,187	,963	,342
	X2	,453	,143	,615	3,167	,003

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 4,008 + 0,113 X_1 + 0,453 X_2$

Keterangan:  $X_1$  = Gaya Kepemimpinan,  $X_2$  = Budaya Organisasi, Y = Produktivitas Karyawan

4. Uji t

**Tabel 4.15 Uji t**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	4,008	2,132		1,879	,069
	X1	,113	,117	,187	,963	,342
	X2	,453	,143	,615	3,167	,003

a. Dependent Variable: Y

Perhitungan yang di dapat dengan t tabel maupun profitabilita dari t hitung dengan  $\alpha$  0,05. Bila t hitung < t tabel atau Sig 2 tailed dari t hitung > 0,05 maka terima H0 dan tolak H1 dan berlaku sebaliknya. Dari hasil penelitian dapat kita lihat bahwa:

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan.  
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 0,963 <  $t_{tabel}$  1,689 dan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,342 yang berarti > 0,05. Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa, secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas.
- b. Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan.  
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,167 >  $t_{tabel}$  1,689 dan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang berarti < 0,05. Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa, secara parsial variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas.

#### 4. Uji f

**Tabel 4.16 Uji f ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305,538	2	152,769	26,828	,000 <sup>b</sup>
	Residual	199,304	35	5,694		
	Total	504,842	37			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Kemudian berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung sebesar 26,828. Dasar pengambilan keputusan adalah nilai signifikansinya sebesar 5% atau 0,05 dan derajat bebas (k-1); (n-k)=(df1=11);(df2=90) maka diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 3,27. Karena nilai signifikansi uji F 0,00 < 0,05 dan F hitung 26,828 >  $F_{tabel}$  3,27 maka menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada perum bulog, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) pada perum bulog.

2. Budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) pada perum bulog.
3. Gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) pada perum bulog.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan & Kerjasama Tim*. Hal 2-3 Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Anwar prabu mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan Remaja*. Bandung: Rosda Karya
- Feriyanto Andri dan Shyta Triana Endang. 2015. Hal. 134. *Pengantar Manajemen (3in1)*. Kebumen.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Anilisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani, 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta BPFEE.
- Hanggraeni Dewi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal. 171-176. Depok: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Johar Arifin. 2017. *SPSS 24 Untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: PT Elex Media Komputerindo.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mhd. Rusydi. 2017. *Customer Excellent*. Yogyakarta: Penerbit Gosyen Publishing. Hal 190
- Nirman, Umar.2004. *Prilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana
- Robbins,S. P.2006.*Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks. Hal 39
- Sondang P Siagian. 2015. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta. Hal 35-38
- Sondang P. Siagian. 2002. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Hal 31-38. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta. Hal 31-33,62
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit: Erlangga.