



Dampak dan Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Aktivitas Kerja Pegawai di Industri di Daerah Padang

Mutiara Ramadhani¹, Over Nurhasanah², Isratul Ilham Zet³

¹Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia, tiararamadhani082@gmail.com

²Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia, overnurhasanahh29@gmail.com

³Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia, isratulilhamzz@gmail.com

Corresponding Author: tiararamadhani082@gmail.com¹

Abstract: Problems related to unproductive behavior that occur in employees at the West Sumatra Industrial Training are that there are still employees who have not been fully handled regarding the provisions of the working hours that have been determined and there is still work that has not been carried out properly and there are still employees who are outside the work room while work is taking place). The purpose of this study was to obtain an overview of (1) the effectiveness of leadership style (2) the strength and weakness of organizational culture (3) the level of employee productivity (4) the influence of the effectiveness of leadership style on the level of employee work productivity (5) the influence of the strength and weakness of organizational culture on the level of employee work productivity at the West Sumatra Industrial Training. The population of this study was employees at the West Java Provincial Sports and Youth Service totaling 160 people, with a sample of 100 people. This study is descriptive and verification, through descriptive survey methods and explanatory survey methods. This data analysis technique uses multiple regression. The results of the study are (1) the effectiveness of leadership style is in the very good/very high category as well as the strength and weakness of organizational culture and employee productivity (2) there is an influence between the variables of leadership style, organizational culture on employee work productivity. Recommendations (1) The Service must provide tasks in as much detail as possible so that the tasks, functions and roles of employees can be carried out properly (2) there must be involvement of external parties from various elements of teachers, practitioners and youth organizations in compiling the program.

Keyword: Leadership Style, Work Productivity, Industry in Padang Area

Abstrak: Masalah-masalah yang berkaitan dengan perilaku tidak produktif yang terjadi pada pegawai di Diklat Industri Sumbar yaitu masih terdapat pegawai yang belum tertangani sepenuhnya terhadap ketentuan jam kerja yang telah ditentukan dan masih terdapat pekerjaan yang belum terlaksana dengan baik serta masih terdapat pegawai yang berada di luar ruangan kerja pada saat kerja berlangsung). Tujuan penelitian ini untuk memperoleh gambaran tentang (1) efektivitas gaya kepemimpinan (2) kuat lemahnya budaya organisasi (3) tingkat

produktifitas pegawai (4) pengaruh efektivitas gaya kepemimpinan terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai (5) pengaruh kuat lemahnya budaya organisasi terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai pada Diklat Industri Sumbar. Populasi penelitian ini yaitu pegawai di Dinas olah raga dan pemuda Provinsi Jawa Barat sebanyak 160 orang, dengan sampel 100 orang. Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif, melalui metode survei deskriptif dan metode survei penjelasan. Teknik analisis data ini menggunakan regresi ganda. Hasil penelitian adalah (1) efektivitas gaya kepemimpinan berada pada kategori sangat baik/sangat tinggi begitu juga kuat lemahnya budaya organisasi dan produktivitas pegawai (2) terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Rekomendasi (1) Dinas harus memberikan tugas serinci mungkin sehingga tugas, fungsi & peran pegawai dapat terlaksana dengan baik (2) adanya keterlibatan pihak eksternal dari berbagai unsur pengajar, praktisi dan organisasi kepemudaan dalam menyusun program.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Kerja, Industri di Daerah Padang

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja pegawai, baik itu pegawai pemerintahan maupun swasta dalam mewujudkan kinerja yang produktif melalui kegiatan – kegiatan yang digerakkan oleh seorang pemimpin yang berperan sebagai pelaku dalam menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Dengan kata lain, tercapainya produktivitas kerja yang baik dikarenakan adanya upaya yang dilakukan oleh pemimpin untuk menggerakkan pegawai-pegawai dalam sebuah lingkungan kerja. Artinya pemimpin yang menggerakkan pegawai merupakan aspek yang sangat penting di bandingkan aspek teknologi dan ekonomi.

Namun dalam menjalankan pekerjaan, sesama pegawai sering dihadapkan pada permasalahan perbedaan prinsip, kemauan, kebutuhan, karakter, perasaan, dan lain-lain. Maka dalam hal tersebut dibutuhkan kehadiran seorang pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak bagi orang lain atau bawahan dalam menyatukan segala perbedaan antar pegawai demi tercapainya tujuan bersama.

Kepemimpinan merupakan gejala universal yang terdapat dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam organisasi, manusia dalam organisasi dapat menjalin kerja secara kolektif bila mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Pemimpin organisasi dapat melakukan berbagai cara untuk melakukan kegiatan mempengaruhi bawahannya agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah untuk mencapai produktivitas kerja pegawai yang maksimal.

Cara yang dilakukan pemimpin dapat dikatakan gambaran gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menjadi hal yang identik dari seorang pemimpin dalam memimpin organisasi. Pada dasarnya terdapat banyak tipe-tipe gaya kepemimpinan, tetapi salah satu dari sekian banyak gaya kepemimpinan bukanlah menjadi hal yang mutlak untuk di lakukan. Pemimpin dapat melakukan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Bahkan ada seorang pemimpin yang memiliki lebih dari satu gaya kepemimpinan untuk mengendalikan pegawai demi menghasilkan produktivitas kerja pegawai.

Dari berbagai cara kepemimpinan yang dilakukan untuk mempengaruhi bawahannya pada akhirnya pemimpin harus mampu membangun produktifitas kerja dari para pegawainya. Secara tidak langsung kepemimpinan ikut mempengaruhi produktifitas kerja pegawai. Berarti semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka semakin tinggi pula kinerja dari pegawainya, sebaliknya kepemimpinan yang buruk akan buruk pula kinerja pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi produktifitas pegawai.

METODE

Jenis penelitian kualitatif dimana peneliti melakukan studi terhadap budaya kelompok dalam kondisi yang alamiah melalui observasi dan wawancara. Pewawancara melakukan wawancara langsung ke kantor Semen Padang jl. Raya Indarung, kota Padang. Penelitian dilakukan di kantor Semen Padang jl. Indarung, kota Padang. Alasannya karena ingin mengetahui bagaimana kualitas pelayanan public di kantor Semen Padang terhadap kepuasan masyarakat.

Gaya kepemimpinan sangat diperlukan pada setiap instansi pemerintah atau badan swasta, baik besar maupun kecil pasti bertujuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Permasalahan yang sering muncul di tanah air kita Indonesia yaitu pemimpin terkadang dianggap sebagai orang suci yang fatwanya harus dijalankan oleh bawahannya, akibat dari keadaan tersebut bawahan selalu meminta restu kepada pemimpin untuk menjalankan segala bentuk tugas-tugasnya. Hal ini bisa berakibat positif karena akan memunculkan iklim koordinasi yang baik dalam lingkungan pegawai.

Bagi Negara Republik Indonesia, sikap sebagaimana dimaksud itu pulalah yang ditemukan di dalam organisasi pemerintahan, dimana peranan kepemimpinan di dalam segenap aspek tatanan pemerintahan di bawahnya sangat menonjol. Ada unsur-unsur positif dari praktek yang sedemikian yaitu terjalinnya koordinasi yang baik antara pimpinan dengan bawahannya, tetapi memberikan nilai negatif berupa matinya ide – ide cemerlang yang timbul dari bawahannya sendiri. Dalam era otonomi saat ini diperlukan Pemerintah yang baik dan seorang pemimpin yang jujur, adil, transparan, dan mampu menyuarakan hati masyarakat lapisan bawah sampai lapisan atas.

Tetapi pada realitanya citra birokrasi pemerintahan saat ini masih di pandang buruk bagi sebahagian besar masyarakat baik dilihat dari segi mutu pelayanan, mutu pekerjaan serta etika dan akuntabilitas birokrasi saat ini. Kondisi ini tentu merupakan dampak dari tidak terampilnya pemimpin mengatur pegawai atau bawahannya, sehingga pegawai kacau dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini diperparah oleh mental pemimpin birokrasi pemerintah yang serba transaksional dalam menjalankan tugasnya dan menetapkan kebijakan, sehingga seorang pemimpin tidak lagi berlandaskan kualitas pekerjaan yang berakibat terhadap bawahannya tidak produktif dalam hal apapun.

Dalam konteks ini pemimpin birokrasi pemerintah seharusnya hadir membawa perubahan kearah positif, memberikan arahan terhadap bawahannya untuk mengembalikan fungsi dan tujuan pada jalur yang telah di tetapkan oleh konstitusi. Dalam instansi pemerintahan seperti di Diklat Industri Sumbar perlu adanya peranan kepemimpinan untuk mempengaruhi pegawai umumnya untuk kepentingan instansi dan pegawai khususnya sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, disiplin, motivasi kerja dan pada akhirnya berpengaruh terhadap produktifitas kerja.

Berdasarkan uraian – uraian diatas timbul sebuah pertanyaan dalam benak penulis sejauh apa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktifitas kerja pegawai, maka penulis terdorong hatinya untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai di Diklat Industri Sumbar”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai di Diklat Industri Sumbar

Gambaran mengenai efektivitas gaya kepemimpinan terpusat pada alternatif jawaban skor 4, yaitu 50,4%. Skor rata-rata jawaban responden untuk variabel ini sebesar 4,29. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 4,20 – 5,00 atau berada pada kategori sangat baik/sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan gaya kepemimpinan sebagaimana dipersepsi di Diklat Industri Sumbar berada pada kategori sangat baik/sangat tinggi. Gambaran mengenai kuat lemahnya budaya organisasi terpusat pada alternatif jawaban skor 4, yaitu 56,91%. Skor rata-rata jawaban responden untuk

variabel ini sebesar 4,22. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 4,20 – 5,00 atau berada pada kategori sangat baik/sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan Budaya Organisasi sebagaimana dipersepsi Diklat Industri Sumbar.

Gambaran mengenai tingkat produktivitas pegawai terpusat pada alternatif jawaban skor 4, yaitu 63,8%. Skor rata-rata jawaban responden untuk variabel ini sebesar 4,14. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40–4,19 atau berada pada kategori baik/ tinggi. Hasil ini menunjukkan Produktivitas Pegawai sebagaimana dipersepsi pegawai di Diklat Industri Sumbar. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai Berdasarkan hasil penelitian bahwa besarnya pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Produktivitas Pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,769 atau ($r_{X_1Y} = 0,769$). Hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat diantara Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Pegawai. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel X_1 terhadap Y atau koefisien Determinan = $r^2 \times 100\%$ atau $0,769^2 \times 100\% = 59,13\%$ sedangkan sisanya 40,87% ditentukan oleh variabel lain. Sedangkan tingkat signifikan koefisien korelasi satu sisi (1-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,00 atau 0. Karena probabilitas jauh dibawah 0,01 atau 0,05, maka pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Pegawai signifikan. Berdasarkan Tabel dari uji anova atau F tes, ternyata didapat F hitung adalah 108,702 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi produktivitas pegawai. Dari Tabel menggambarkan bahwa persamaan regresi sebagai berikut Konstanta sebesar 3,494 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel gaya kepemimpinan (X_1), maka nilai produktivitas pegawai (Y) adalah 3,494. Koefisien regresi sebesar 0,530 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai kemampuan akan memberikan peningkatan skor 0,530. Karena nilai t hitung > nilai t tabel atau $7,506 > 1,984$, maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan atau gaya kepemimpinan benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai Hasil penelitian secara empiris tersebut didukung oleh berbagai teori yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2008:156) Faktor internal yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah (1) komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional; (2) struktur dan desain pekerjaan; (3) motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target; (4) dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas; (5) kebijakan perusahaan yang bisa merangsang (trigger) kreativitas dan inovasi; (6) perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan/atau rekan kerja; (7) praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan; (8) lingkungan kerja yang ergonomis; (9) kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai; (10) komunikasi internal dan antar individu dalam membangun kerja sama. Pendapat lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009: 71) bahwa kesesuaian antara individu dan kebutuhan organisasi, merupakan faktor yang penting untuk menunjang produktivitas kerja. Kesesuaian tersebut dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai Paul Mali (1978:56) dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwatno 2008:160) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sinergi dari semua faktor yang terbentuk pada empat level yaitu: salahsatunya dalam hal ini pada level kedua, terdiri atas kepemimpinan (leaderships), pengalaman suasana (climate), insentif, jadwal kerja (schedule), struktur organisasi, teknologi dan material Penelitian Ragam santika (1995:149) menyatakan bahwa internal organisasi yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu : gaya kepemimpinan, etos kerja, system manajemen, peraturan yang berlaku dan iklim kerja pada organisasi yang bersangkutan.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas

kerja pegawai Berdasarkan hasil penelitian bahwa besarnya pengaruh antara variabel budaya organisasi (X_2), terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,716 atau ($r_{X_2Y} = 0,716$). Hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat diantara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel X_2 terhadap Y atau koefisien Determinan = $r^2 \times 100\%$ atau $0,716^2 \times 100\% = 51,26\%$ sedangkan sisanya 48,73% ditentukan oleh variabel lain. Sedangkan tingkat signifikan koefisien korelasi satu sisi (1 – tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,00 atau 0. Karena probabilitas jauh dibawah 0,01 atau 0,05, maka pengaruh antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai signifikan. Berdasarkan Tabel dari uji anova atau F tes, ternyata didapat F hitung adalah 108,702 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi produktivitas pegawai.

Persamaan regresi sebagai berikut Konstanta sebesar 3,494 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Budaya Organisasi (X_2), maka nilai produktivitas pegawai (Y) adalah 3,494. Koefisien regresi sebesar 0,397 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai budaya organisasi akan memberikan peningkatan skor 0,397. Karena nilai t hitung > nilai t tabel atau $7,506 > 1,984$, maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan atau Budaya Organisasi benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas pegawai Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi Berdasarkan hasil penelitian bahwa besarnya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan budaya organisasi (X_2) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,601 atau ($r_{X_1 X_2} = 0,601$).

Hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat diantara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan tingkat signifikan koefisien korelasi satu sisi (1–tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,000. Karena probabilitas jauh dibawah 0,05, maka korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi adalah signifikan Hasil penelitian secara empiris tersebut didukung oleh berbagai teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2008:156) Faktor eksternal yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat dikelompokkan (1) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politik; (2) kemitraan (networking) yang dikembangkan; (3) kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi; (4) dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan; (5) tingkat persaingan; (6) dampak globalisasi. Pendapat diatas menjelaskan bahwa kultur dan mindset lingkungan sekitar organisasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menginformasikan bahwa gaya kepemimpinan sebagaimana dipersepsi dinas olah raga dan pemuda berada pada kategori sangat baik/sangat tinggi. Formulasi baru dalam jabatan kepala Diklat Industri Sumbar yang memiliki latar belakang akademisi, praktisi dan sejumlah pengalaman lainnya yang relevan dengan Diklat Industri Sumbar pada peningkatan profesionalisme kerja pegawai. Perilaku hubungan di Diklat Industri Sumbar memiliki skor rata-rata paling tinggi. Sosok pimpinan sebagai kepala Diklat Industri Sumbar ini yang berlatar belakang sebagai akademisi, mampu menerapkan hubungan yang harmonis dan kolegial dengan para bawahannya, sehingga memiliki kedekatan emosional yang tinggi dengan para bawahannya yang berdampak pada kesiapan, motivasi dan komitmen yang kuat diantara pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Menginformasikan bahwa budaya organisasi di Diklat Industri Sumbar sebagaimana dipersepsi dinas olah raga dan pemuda berada pada kategori sangat baik/sangat tinggi. Setelah Gubernur menetapkan kepada Diklat Industri Sumbar dalam waktu yang relative singkat dapat membangun dapat merencanakan berbagai program yang inovatif dalam bidang keolah ragaan dan kepemudaan,

membangun jiwa spirit dan sportivitas diantara pegawai, selain itu juga pimpinan dapat menghadirkan suasana baru dilingkungan dinas tersebut sehingga para pegawai memiliki nilai dan kebanggaan yang tersendiri dalam menjalankan pekerjaan pada dinas tersebut. Tanggapan responden terhadap inovasi dan pengambilan resiko, memiliki skor rata-rata paling tinggi. Sosok kepala dinas yang berlatar belakang sebagai akademisi dan juga praktisi dalam bidang keolah ragaan dan kepemudaan, sehingga mampu merencanakan, membangun dan mengembangkan berbagai program dan terobosan baru dalam berbagai sektor pada keolah ragaan dan kepemudaan. Selain itu berbagai kerjasama dengan berbagai stakeholder dengan mudah dijangkau sehingga disini pimpinan mampu mengambil resiko dengan kematangan dan pengalaman yang dimilikinya, ditambah dengan dukungan dan dorongan para pegawainya, sehingga dinas olah raga dan pemuda ini mampu menjadi pendorong dalam birokrasi dan juga mendorong masyarakat dalam membangun mental dan sipirt olah raga dan kepemudaan.

Berdasarkan hasil penelitian menginformasikan bahwa produktivitas pegawai sebagaimana dipersepsi dinas olah raga dan pemuda berada pada kategori sangat baik/sangat tinggi. Berbagai peningkatan produktivitas pegawai pada Diklat Industri Sumbar terlihat dengan berbagai terobosan baru dalam pengembangan program kegiatan bidang keloah ragaan dan kepemudaan, selain itu perubahan dan perbaikan tarus menerus yang didorong dan dipicu oleh pimpinan dalam membentuk suasana dan gagasan mutakhir dalam bidang keolahragaan dan kepemudaan. Tanggapan responden terhadap bersikap dewasa memperoleh skor tertinggi.

Pegawai di Diklat Industri Sumbar masih didominasi para pegawai dengan masa kerja 1620-Tahun sebanyak 28 orang, diikuti dengan responden yang memiliki masa kerja 2025-Tahun sebanyak 20 orang, dengan berbagai pengalaman yang dihadapi para pegawai tersebut memicu para pegawai untuk bersikap dewasa dalam menjalankan pekerjaannya baik dalam tugas maupun hubungan kesehariannya.

Berdasarkan pengolahan data mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai, diperoleh hasil bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai adalah 0,769 sedangkan kontribusi X1 terhadap Y sebesar 59,13 %, sedangkan sisanya sebesar 40,87% ditentukan oleh variabel lain. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh kuat terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan ketentuan, hipotesis diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. maka diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar $7,506 > 1,984$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan pengolahan data mengenai pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai, diperoleh hasil bahwa pengaruh variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai adalah 0,716. sedangkan kontribusi X2 terhadap Y yaitu sebesar 51,26 %, sedangkan sisanya sebesar 48,73% ditentukan oleh variabel lain. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh kuat terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan ketentuan, hipotesis diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,629 > 1,984$ maka diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan.

REFERENSI

- Achmad Sanusi. (2009). *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan*. Bandung. Prospect.
- Achmad Sobirin. (2009). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Asep Hermawan. (2006). *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta:PT Gramedia Widia Sarana Indonesia
- David A Aaker, V Kumar dan George S. Day. (2004). *Marketing Research Eight Addition*. USA: John Willey and Sons Inc

- Djokosantoso Moeljono (2005). *Cultured. Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. PT Elex Media Komputindo. Kelompok Gramedia-Jakarta.
- Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, & H. A. (2017). Organizational Performance: Analysis of Transformational Leadership Style and Organizational Learning. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss.2017.2.3.9>
- Dwi Priyatno. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta. Mediakom.
- Fred N. Kerlinger. (2006). *Asas-asal Penelitian Behavioral*. Yogyakarta. UGM Press.
- Hani Handoko. (2008). *Manajmenen*. BPFE Yogyakarta
- Harun Al Rasyid. (1994). *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala, Program Studi Ilmu Sosial, Bidang Kajian Utama, Sosiologi, Antropologi*. Bandung, Program Pasca Sarjana Universitas Padjajaran
- Haryono. (2006). *Kepemimpinan, Peran Serta dan Produktivitas*. Mandar Maju. Bandung
- Husain Umar. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia
- Kahfi, D. S., Wibowo, I., & Widodo, D. S. (2022). The Effect of Organizational Culture and Transformational Leadership On Organizational Performance Through Employee Motivation as A Mediation Variable at Mercubuana University. *Journal of Humanities and Social Science Research*, 1(1), 1–9.
- Kartini kartono.(1982). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Latuconsina, A. S., Widodo, D. S., & Siswandoko, T. (2019). Effect Of Compensation And Work Environment To Employee Performance Through Job Satisfaction As A Variable Of Mediation In PT METISKA FARMA. *International Journal of Humanities and Applied Social Science*, 1–10.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marsono, A., Silitonga, P., & Widodo, D. S. (2018). Effect of Current Ratio, Leverage Ratio, Inflation and Currency Share Closing Price of Consumer Goods Industry in Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, 4(8).
- Meijia, Balkin and Cardy. (1995). *Managing Human Resource*. New York, Prentice Hall Englewood Clif. Terjemahan: Gunung Agung.
- Miftah Toha. (1983). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada Jakarta
- Paul Hersey Ken Blanchard. (1995). *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Erlangga
- Sembiring, D., Widodo, D. S., Adjiantoro, B., Saman, A. B., & Kader, B. A. (2019). Failure Analysis of the Furnace Scotch Boiler. *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*, 9(1), 3704–3798.
- Silitonga, P. E. S., & Widodo, D. S. (2019). The effect of supply chain planning and operations on employee performance through employee job satisfaction. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(6), 655–663.
- Silitonga, P. E. S., Widodo, D. S., & Ali, H. (2017). Analysis of the effect of organizational commitment on organizational performance in mediation of job satisfaction (Study on Bekasi City Government). *International Journal of Economic Research*.
- Widodo, D. S. (2020). *Manajemen Kinerja*. Pdf. Cipta Media Nusantara.
- Widodo, D. S. (2021). Influence of managerial performance: work motivation, leadership style and work experience (literature review study). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(6), 1079–1089.
- Widodo, D. S. (2022). Employee Performance Determination: Leadership Style, Individual Characteristics, And Work Culture (A Study Of Human Resource Management Literature). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 3(3), 327–339.
- Widodo, D. S. (2023a). Determinasi Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 956–962.

- Widodo, D. S. (2023b). The Effect of Leadership Style on Turnover Intention and Job Satisfaction. *International Journal of Psychology and Health Science*, 1(1), 19–29.
- Widodo, D. S., Silitonga, P. E. S., & Azahra, D. (2019). The influence of transactional leadership to employee job motivation and satisfaction in Jakarta stock exchange. *International Journal of Governmental Studies and Humanities*, 2(1), 38–46.
- Widodo, D. S., Zainal, V. R., Subagja, I. K., & Sari, E. (2019). What Is Important With English Language Skills Students? Survey in University at Bekasi City, Indonesia. *International Journal of Linguistics*, 11(3), 7.
- Zainal, V. R., Widodo, D. S., & Subagja, I. K. (2019). Indonesia Islamic Banking Readiness in Facing the ASEAN Economic Community, in Terms of Islamic Banking Disclosure and Performance Indices. *Journal of Economics and Management Sciences*, 2(2), p25–p25.