

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT SENANG KHARISMA TEXTILE
KARANGANYAR**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

Oleh:

FITRIANA ANDRIYANI

A210160125

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT SENANG
KHARISMA TEXTILE KARANGANYAR**

PUBLIKASI ILMIAH

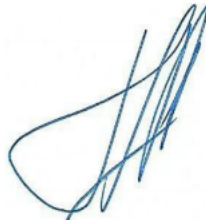
oleh:

FITRIANA ANDRIYANI

A210160125

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



Dra. Titik Asmawati, M.Si.
NIK/ NIP. 0607115501

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT SENANG KHARISMA TEXTILE KARANGANYAR**




Oleh:

Fitriana Andriyani

A210160125

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 3 Juni 2021
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji:


- | | | |
|--|-----------|---|
| 1. Dra. Titik Asmawati, SE., M.Si
(Ketua Dewan Penguji) | Penguji 1 | () |
| 2. Dr. Wafrotur Rohmah, MM
(Anggota I Dewan Penguji) | Penguji 2 | () |
| 3. Dr. Suyatmini, M.Si
(Anggota II Dewan Penguji) | Penguji 3 | () |

Disahkan,

Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dekan,




Prof. Dr. Faruh Joko Pravitno, M. Hum.

1965042819930311001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas maka saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 7 Mei 2021

Yang menyatakan,



Fitriana Andriyani
A210160125

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT SENANG KHARISMA TEXTILE KARANGANYAR**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar. (2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar. (3) Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar yang berjumlah 120 karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 89 karyawan menggunakan teknik jenis *Simple Random Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan garis regresi: $Y = 13,744 + 0,436X_1 + 0,307X_2$. Persamaan menunjukkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Kesimpulan yang diperoleh adalah: (1) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. (3) Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. (4) Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,335 atau 33,5%, artinya variabel Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sebesar 33,5% sedangkan 66,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. (5) Hasil perhitungan Sumbangan Relatif (SR) budaya organisasi sebesar 82% dan gaya kepemimpinan sebesar 18%. Sedangkan hasil Sumbangan Efektif (SE) budaya organisasi sebesar 27,47% dan gaya kepemimpinan sebesar 6,03%.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kpemimpinan, Produktivitas Kerja

Abstract

This study aims to examine: (1) The influence of organizational culture on the work productivity of PT Senang Kharisma Textile Karanganyar employees. (2) The influence of leadership style on the work productivity of the employees of PT Senang Kharisma Textile Karanganyar. (3) The influence of organizational culture and leadership style on the work productivity of the employees of PT Senang Kharisma Textile Karanganyar. This study includes a type of associative research. The population in this study were employees of PT Senang Kharisma Textile Karanganyar, totaling 120 employees. The samples taken were 89 employees using technique *simple random sampling*. The data collection method used a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of the regression analysis obtained the regression line equation: $Y = 13.744 + 0.436X_1 + 0.307X_2$. The equation shows that work productivity is influenced by organizational culture and leadership style. The

conclusions obtained are: (1) Organizational culture has an effect on work productivity. (2) Leadership style affects work productivity. (3) Organizational culture and leadership style affect work productivity. (4) The coefficient of determination (R^2) of 0.335 or 33.5%, meaning that the variable organizational culture and leadership styles affect the work productivity by 33.5%, while 66.5% are influenced by other variables not examined. (5) The result of calculating the Relative Contribution (SR) of organizational culture is 82% and leadership style is 18%. While the results of the Effective Contribution (SE) of organizational culture were 27.47% and leadership styles were 6.03%.

Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, Work Productivity

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Pada dasarnya Sumber Daya Manusia (SDM) berupa tenaga kerja yang bekerja di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi kerja saat ini penuh berbagai tantangan, persaingan dan ancaman menuntut agar setiap individu mampu bekerja lebih giat, cepat mengatasi tantangan dan mampu bersaing dalam pekerjaan.

Manusia merupakan faktor produksi yang penting dalam suatu perusahaan, karena manusia mempunyai karakteristik yang sangat spesifik dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Manusia sebagai tenaga kerja penggerak yang mampu menghidupkan suatu perusahaan. Perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada SDM dalam perannya sebagai seorang karyawan di perusahaan, misalnya dengan mengembangkan kemampuan mereka. Dengan demikian, perusahaan akan mendapatkan karyawan yang lebih produktif dan berkualitas agar menunjang kelancaran jalannya operasi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Usaha untuk mencapai tujuan organisasi dapat diwujudkan dengan cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Salah satu faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara optimal yaitu produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak. Perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, sarana dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan

berkewajiban untuk menampilkan semangat tinggi dalam bekerja, disiplin yang tinggi dan berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus. Perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi perlu memperhatikan masalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap dan perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang tinggi dapat menjamin keeksistensian dalam suatu perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil produk dari seorang karyawan, namun seringkali terjadi produktivitas kerja mengalami penurunan. Permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan umum yang sering kali terjadi pada setiap perusahaan. Jika permasalahan produktivitas tidak dapat diatasi dengan baik maka akan berdampak buruk terhadap perusahaan. Dalam hal ini perusahaan dapat mengatasi permasalahan dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri ataupun yang berhubungan dengan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan untuk mengembangkan dan menyesuaikan dengan keadaan lingkungan perusahaan yang ada. Budaya organisasi yang baik dapat menimbulkan semangat dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Budaya organisasi memungkinkan orang untuk melihat kesamaan tujuan, sebagai pedoman nilai yang baik tentang organisasi dan menjadi acuan potensi kemampuan dalam bekerja bagi perusahaan. Budaya menjadi tolak ukur untuk meningkatkan produktivitas kerja yang berkualitas dan keunggulan yang kompetitif.

Budaya organisasi merupakan sistem kontrol sosial di dalam suatu organisasi sehingga anggota organisasi mempunyai satu kebudayaan yang relatif sama. Dengan kebudayaan yang relatif sama diharapkan berdampak pada perilaku dan cara berpikir para anggota-anggota yang lain. Dengan demikian tujuan perusahaan akan dapat lebih efektif karena perusahaan berhasil menciptakan

pengendalian sistem sosial terhadap anggota-anggotanya melalui budaya organisasi tersebut.

Budaya organisasi juga merupakan sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem eksternal sosial. Hal itu tercermin dari isi visi, misi dan tujuan suatu organisasi. Dengan kata lain, seharusnya setiap organisasi termasuk para anggotanya memiliki pandangan mengenai budaya organisasi yang lebih baik. Pandangan yang dimaksud yaitu mengenai mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi, serta memperbaiki apabila ada kelemahan dan kekurangannya. Oleh karena itu, dengan melaksanakan budaya organisasi yang lebih baik diharapkan dapat merubah sikap dan perilaku karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Sutrisno (2017: 213) adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Peran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi sangat diperlukan dalam mengarahkan dan mengendalikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, jika tidak ada kepemimpinan yang baik, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai. Selain itu, perlu dipahami bahwa seorang pemimpin pasti mempunyai karakteristik tertentu yang membedakannya dengan orang lain. Karakteristik inilah yang akan mempengaruhi perilaku dan gaya kepemimpinan.

Penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hernawaty (2017) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Senada dengan Adila (2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di perusahaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Suryani (2020) menyatakan bahwa adanya hubungan positif dari gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Senada dengan penelitian yang dilakukan Hendriati (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Senang Kharisma Textile yang beralamat di Jln Solo-Sragen, Silamat, Jetis, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar. Alasan yang melatar belakangi penulis menjadikan perusahaan ini sebagai tempat penelitian yaitu masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah mengenai budaya organisasi tentang tingkah laku karyawan yang kurang sesuai dengan tata tertib atau aturan-aturan yang ada di perusahaan. Permasalahan yang sering muncul antara lain karyawan sering mengabaikan larangan merokok di tempat kerja, beberapa karyawan tidak menggunakan sepatu kets melainkan menggunakan sepatu sandal, karyawan tidak mengenakan seragam dan atribut lengkap, serta karyawan berangkat kerja tidak tepat waktu. Meski sering mendapat teguran atau sanksi dari pihak atasan namun hal tersebut hanya dianggap angin lalu saja bagi karyawan yang melanggar tata tertib atau aturan –aturan perusahaan dan hanya bersifat sementara.

Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan pemimpin dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT Senang Kharisma Textile rata-rata karyawan mengatakan bahwa pimpinan kurang memperhatikan atau mengarahkan para karyawan sehingga karyawan merasa bingung dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan pemimpin PT Senang Kharisma Textile kurang dirasakan oleh para karyawannya, dalam menjalankan gaya kepemimpinannya pemimpin masih kurang percaya diri dalam mengambil keputusan. Selain itu ketegasan pemimpin dalam mengendalikan karyawan PT Senang Kharisma Textile kurang terlihat disaat menjalankan tugasnya. Hal ini mungkin bisa jadi kebijakan yang dibuat pimpinan belum sesuai dengan prosedur perusahaan. Kurang tegasnya pemimpin menyebabkan karyawan merasa tidak terbebani dengan target perusahaan. Hal ini dapat menurunkan hasil produksi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja PT Senang Kharisma Textile Karanganyar”

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji: (1) Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile

Karanganyar. (2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar. (3) Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar. (2) Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar. (3) Ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Data yang diperoleh nantinya akan diolah secara statistik dengan bantuan aplikasi SPSS 23.0 *for Windows*. Desain penelitian yang digunakan adalah desain survai. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar yang berjumlah 120 karyawan. Sampel yang diambil menggunakan tabel *Issac dan Michael* dengan tingkat kesalahan 5% yaitu sebanyak 89 karyawan. Uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan melaksanakan *tryout* sebanyak 20 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Teknik *simple random sampling* dipilih menjadi teknik yang digunakan dalam menentukan sampel dan dilaksanakan dengan cara undian. Teknik uji prasyarat analisis dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji linearitas, serta uji multikolinieritas. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), koefisien determinasi, sumbangan relatif dan sumbangan efektif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Hasil uji prasyarat analisis dilakukan dengan program SPSS 23.0 pertama adalah uji normalitas yang dilakukan dengan sampel yang berjumlah 89 karyawan. Uji normalitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorof-Smimov*. Kriteria dari uji normalitas adalah, bahwa data berdistribusi normal nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Variabel	N	Probabilitas Signifikansi	Tingkat Kesalahan (α)	Kesimpulan
Budaya Organisasi	89	0,082	0,05	Normal
Gaya Kepemimpinan	89	0,060	0,05	Normal
Produktivitas Kerja	89	0,189	0,05	Normal

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh nilai masing-masing variabel bebas (budaya organisasi dan gaya kepemimpinan) dan variabel terikat (produktivitas kerja) memiliki hasil signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji prasyarat analisis kedua adalah uji linieritas. Uji linieritas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier atau tidak antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kriteria uji linieritas adalah apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan terdapat hubungan linier antar variabel. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sign.	Tingkat Kesalahan	Keterangan
Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja	0,452	0,05	Linear
Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja	0,242	0,05	Linear

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel yang diukur menunjukkan angka lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas (budaya organisasi dan gaya kepemimpinan) dengan variabel terikat (produktivitas kerja) adalah linier

Uji prasyarat analisis ketiga dalam penelitian ini adalah uji multikolinieritas. Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kolerasi atau tidak antar variabel. Uji multikolinieritas memiliki kriteria yakni apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Dimensi	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keputusan
Budaya Organisasi	0,997	1,003	Tidak terjadi multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,997	1,003	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,1 yaitu sebesar 0,997. Sedangkan nilai VIF menunjukkan angka sebesar 1,003 yang artinya kurang dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel yang diteliti.

Uji prasyarat analisis keempat dalam penelitian ini adalah uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi	0,331	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,755	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja sebesar 0,331 dan 0,755 dimana keduanya lebih dari 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji prasyarat analisis kelima dalam penelitian ini adalah uji autokorelasi. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode t-1 (sebelumnya). Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson	Dl	Du	4-dl	4-du
1,546	1,6095	1,7013	2,3905	2,2987

Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi di atas diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,546 sesuai dengan kriteria tabel 3.11 keputusan uji Durbin Watson (DW test) maka $0 < 1,546 < 1,6095$ dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Selanjutnya yang perlu dilakukan dalam penelitian ini adalah uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari pengolahan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Ganda

Variabel	Koefisien regresi (b)	t-hitung	Sig.
Konstanta	13,744		
X1 (budaya organisasi)	0,436	5,864	0,000
X2 (gaya kepemimpinan)	0,307	2,673	0,009
F-hitung = 21,638			
$R^2 = 0,335$			
<i>Adjusted R</i> ² = 0,319			

Berdasarkan tabel di atas bahwa secara parsial dan simultan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas memiliki nilai yang positif. Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari tabel di atas adalah $Y = 13,744 + 0,436X_1 + 0,307X_2$.

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda, hipotesis dapat di uji-F dan uji-t. Uji F digunakan untuk untuk mengetahui signifikansi pengaruh kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji-F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $21,638 > 3,10$ dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh signifikan budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar. Uji hipotesis selanjutnya yaitu uji-t yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji-t untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $5,864 > 1,987$ dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar. Uji-t untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,673 > 1,987$ dan nilai probabilitas $0,009 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar.

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar presentase variabel bebas (budaya organisasi dan gaya kepemimpinan) secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel terikat (produktivitas kerja). Hasil pengujian regresi ganda pada tabel hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,335 atau 33,5%. Hal ini berarti bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan sebesar 33,5%, sedangkan 66,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan sumbangan relatif sebesar 82% dan sumbangan efektif sebesar 27,47%. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan memberikan sumbangan relatif sebesar 18% dan sumbangan efektif sebesar 6,03%. Berdasarkan besarnya sumbangan relatif dan sumbangan efektif nampak bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh lebih besar terhadap

produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar dibanding dengan variabel gaya kepemimpinan.

3.2 Pembahasan

Pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linier berganda. Uji-t variabel budaya organisasi menunjukkan sebesar $5,864 > 1,987$ dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2017: 188) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang benar-benar dikelola dengan baik sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk bersikap positif, dedikatif dan produktif. Karyawan yang bersikap positif, dedikatif dan produktif dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Suatu organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang mampu menjadi acuan untuk bertindak dan berperilaku yang baik. Budaya organisasi mempunyai kekuatan penuh dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat ketika seorang karyawan dapat meningkatkan perilaku yang baik sesuai dengan kondisi budaya organisasi suatu perusahaan. Budaya organisasi dijadikan pedoman untuk menimbulkan semangat karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Lucia (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,533. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar

Selanjutnya uji-t variabel gaya kepemimpinan menunjukkan angka sebesar $2,673 > 1,987$ dan nilai probabilitas $0,009 < 0,05$. Hal ini dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Handoko (2015: 291) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang termasuk di dalam lingkungan organisasi merupakan faktor potensi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Mubarok (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan karyawannya. Gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha karyawan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin sangat penting dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan membuat karyawan lebih hati-hati untuk mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga hal tersebut berdampak pada produktivitas kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar.

Uji-F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $21,638 > 3,10$ dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar. Hal ini diperkuat dengan pendapat Widodo (2015: 221) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Amalia (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa secara signifikan pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan kuat terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 6,87%. Keberadaan budaya organisasi sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, sebab tanpa adanya budaya organisasi karyawan akan salah mengartikan nilai-nilai yang ada. Suatu perusahaan dapat mengembangkan nilai-nilai budaya organisasi dengan baik maka dapat menciptakan suasana organisasi yang kondusif. Hal ini dapat

memotivasi semangat karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan semangat kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Semakin tegas gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi yang ada di perusahaan dapat dikelola dengan baik mampu meningkatkan produktivitas kerja serta mampu meningkatkan semangat kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Variabel gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Senang Kharisma Textile Karanganyar. Dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin sangat penting dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan membuat karyawan lebih hati-hati untuk mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga hal tersebut berdampak pada produktivitas kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan agar perusahaan lebih memperhatikan dan mampu meningkatkan produktivitas kerja terutama bagi karyawannya. Untuk penelitian yang akan dilaksanakan selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian

ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adila, Masfariza (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, *Human Relation dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Madiun Garment*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Amalia, Nofitasari. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Batik widi Nugraha Ngawi*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BFPE.
- Hendriati, Yossi. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Cahaya Berlian*. Journal of Economy Business. Vol 1. No (1): 105-113.
- Hernawaty. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Home Center Medan*. Jurnal SMART. Vol 1. No (1): 1-10.
- Lucia, Maduningtias. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Lessential*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol 2. No (3): 394-400.
- Mubarok, M. Faisal. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kusuma Mulia Textile Karanganyar*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Suryani, Popong. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tuntex Garment Indonesia*. Journal of Industri Engineering & Management Research. Vol 1. No (1): 70-82.
- Sutrisno, Edy (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-9*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.