

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI
(Studi pada Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

**DIMAS AIDHIL PRAKOSO
B100170281**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI (STUDI PADA
PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN BOYOLALI)**

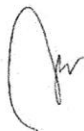
PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

DIMAS AIDHIL PRAKOSO
B100170281

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Drs. Agus Muqorrobin, M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN BOYOLALI)

Oleh:

DIMAS AIDHIL PRAKOSO
B100170281

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 31 Mei 2021
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji:

1. Drs. Kusdiyanto, M.Si.

(.....)

(Ketua Dewan Penguji)

2. Dr. Edy Purwo Saputro, S.E., M.Si.

(.....)

(Anggota I Dewan Penguji)

3. Drs. Agus Muqorrobin, M.M.

(.....)

(Anggota II Dewan penguji)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Drs. Syamsudin, M.M.)

NIP 19570217 1986 031 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi 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 akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 20 Mei 2021

Penulis



DIMAS AIDHIL PRAKOSO
B100170281

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI
(Studi pada Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali)**

Abstrak

Tujuan yang hendak dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi dalam produktivitas di kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali, sedangkan sampel penelitian adalah 60 orang responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu kuisioner. Berdasarkan hasil penelitan ini dapat disimpulkan: 1. gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan positif dengan produktivitas, karena diperoleh nilai t hitung sebesar 2.586 dengan p value $(0,012) < 0,05$ berarti H1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. 2. motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif dengan produktivitas, karena diperoleh nilai t hitung 3,027 dengan p value $(0,004) < 0,05$ berarti H1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. 3. budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif dengan produktivitas, karena diperoleh nilai t hitung 2,067 dengan p value $(0,043) < 0,05$ berarti H1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, produktivitas.

Abstract

The aim to be achieved by holding this research is to determine the effect of the variables of leadership style, motivation and organizational culture on productivity at the Boyolali Regency Regional Finance Agency office with the population in this study being all employees of the Boyolali Regency Regional Finance Office, while the research sample is 60 respondents with a sampling technique that is a questionnaire.

Based on the results of this research, it can be concluded: 1. Leadership style has a significant and positive effect on productivity, because the t-count value is 2.586 with p value $(0.012) < 0.05$, meaning H1 is accepted. This indicates that the leadership style has a significant effect on productivity. 2. Motivation has a significant and positive effect on productivity, because the t-value of 3.027 is obtained with p value $(0.004) < 0.05$, which means that H1 is accepted. This indicates that motivation has a significant effect on productivity. 3. Organizational culture has a significant and positive effect on productivity, because the t-count value is 2.067 with p-value $(0.043) < 0.05$, meaning H1 is accepted. This indicates that organizational culture has a significant effect on productivity.

Keywords: leadership style, motivation, organizational culture, productivity.

1. PENDAHULUAN

Selaras dengan adanya pemberian sebagian pengurusan administrasi pemerintahan dari pusat ke daerah kabupaten/kota sesuai dengan berlakunya otonomi daerah sebagai pelaksanaan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, maka pemerintah daerah harus melaksanakan kewenangan yang diberikan oleh pemerintah pusat secara luas, nyata dan harus dapat dipertanggung jawabkan secara proposional

Dalam melakukan tugas tersebut maka pemerintah daerah akan menghadapi tantangan untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan organisasi pemerintahan di daerah, sehingga mampu bersaing dalam menyelenggarakan otonomi secara baik. Hal yang terpenting dari otonomi daerah yaitu mempermudah dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat sehingga akan membawa dampak yang baik terhadap perkembangan pembangunan serta dapat menarik investasi dan akhirnya dapat mensejahterakan masyarakatnya.

Sumber daya alam yang melimpah belum tentu dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat apabila kemampuan untuk mengelolanya tidak profesional. Produktivitas merupakan hal yang penting bagi pegawai suatu organisasi, supaya pekerjaan dapat terlaksa secara efisien dan efektif. Lili Indrawati dan Etti Ernita Sembiring (2020)

Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, karena pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan dapat memberikan kemajuan bagi organisasi terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang.

Tidak efektifnya suatu organisasi dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal adalah yang berkaitan dengan manajemen dari organisasi tersebut, termasuk kepemimpinan, cara memotivasi pegawai dan budaya organisasi yang bisa membuat pegawai bisa bekerja dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Produktivitas kerja pegawai yang tinggi dan baik, akan diperoleh jika jajaran pimpinan organisasi memimpin dengan baik dan bijak. Karena tugas seorang pemimpin adalah mendorong bawahannya untuk memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan. Lili Indrawati dan Etti Ernita Sembiring (2020). Karena adanya otonomi

daerah, di mana pemimpin dipilih secara langsung dari rakyat, maka tingkat kepemimpinan bupati/walikota sangat menentukan berhasil atau tidaknya menjalankan organisasi di pemerintah daerah.

Dalam melaksanakan sebuah tugas maka para pegawai seringkali akan merasakan kejenuhan. Untuk itu seorang pemimpin haruslah dapat memberikan motivasi guna mendorong pegawai agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Motivasi merupakan sesuatu yang ada didalam diri manusia dan tidak tampak dari luar namun motivasi seseorang bisa dilihat dari perilaku orang tersebut.

Menurut George & Jones (2005), motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang, yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Sedangkan menurut McShane, Steven, dan Von Gillow, Mary Ann (2010) mendefinisikan motivasi sebagai “ *the forces within a person that affect the direction, intensity, and persistence of voluntary behavior* “, yang kurang lebih berarti menggambarkan motivasi sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku secara sukarela. Motivasi pegawai dapat ditingkatkan melalui pemberian insentif baik dalam bentuk materi maupun non materi. Pada era otonomi, daerah berhak merencanakan dan menentukan alokasi anggarannya. Oleh karena itu tersedia kesempatan bagi pemerintah daerah untuk mengalokasikan anggaran untuk mensejahterakan pegawainya.

Di dalam suatu organisasi akan muncul suatu kebiasaan atau yang disebut budaya dari para anggota dalam melaksanakan tugas. Dengan budaya tersebut maka seluruh anggota organisasi itu akan melakukan hal yang sama setiap saat. Budaya organisasi juga bisa di pandang sebagai faktor yang mempengaruhi baik buruknya efektifitas dari kinerja organisasi tersebut.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mengungkapkan hasil penelitian dengan data berupa angka-angka yang akan dianalisis menggunakan analisis statistik.

Populasi diambil dari pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali yang berjumlah 60 pegawai. Karena jumlah populasi kurang dari 100 anggota maka

metode penelitian banyaknya sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas (kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi karyawan) yang dinyatakan dalam persentase. Pada penelitian ini koefisien determinasi (R^2) dihitung dengan menggunakan program *SPSS For Windows*. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.611	2.21833

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, MOTIVASI, GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,611 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas pegawai kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali adalah sebesar 61,1%, sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya adalah kompensasi dan kepuasan kerja.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sehingga dengan semakin baiknya pemimpin di kantor melaksanakan tugasnya maka dapat meningkatkan produktivitas pegawainya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam organisasi karena keberhasilan dan kegagalan organisasi juga ditentukan oleh gaya kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Lili Indrawati, Etti

Ernita Sembiring (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi dalam penelitian ini adalah perlunya pimpinan melakukan komunikasi secara intensif dengan pegawai melalui rapat dan pemimpin mendengar aspirasi dari pegawai dalam mengemukakan pendapat demi kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sehingga semakin meningkat motivasi pegawai maka produktivitas dalam organisasi juga akan mengalami peningkatan. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Popong Suryani, Yoyok Cahyono, Berliana Dita Utami (2020) bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi dalam penelitian ini adalah perlunya manajemen kantor untuk meningkatkan produktivitas pegawai melalui pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sehingga dengan semakin baik budaya organisasi pada kantor maka produktivitas dalam kantor juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Wawan Risnawan (2016); Mulyadi, Sih Minarsih Hartati, Siswoyo Haryono (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi dalam penelitian ini adalah perlunya manajemen meningkatkan kegiatan bersama seperti *outbond* dan *gathering* agar hubungan antar pegawai semakin baik sehingga produktivitas pegawai terhadap kantor dapat meningkat.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut, Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali

Berdasarkan pada teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut, Berdasarkan kenyataan sesuai dengan penelitian bahwa gaya kepemimpinan dengan produktivitas memiliki pengaruh yang

signifikan, sehingga apabila produktivitas pada instansi tersebut menurun atau tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu ada upaya dari pimpinan di kantor tersebut untuk meningkatkan kepemimpinannya. Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi dengan produktivitas memiliki pengaruh yang signifikan, sehingga untuk mempertahankan kinerja yang baik atau bahkan meningkatkan pimpinan perlu memikirkan kesejahteraan pegawai, baik materiil maupun non material, Berdasarkan kenyataan sesuai dengan penelitian bahwa budaya organisasi dengan produktivitas memiliki pengaruh yang signifikan, sehingga untuk mempertahankan produktivitas pada kantor instansi tersebut maka pimpinan dan pegawai harus mempererat hubungan kerja dengan mengadakan kegiatan bersama. Dari penelitian yang telah dilakukan ini ternyata gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan produktivitas ternyata memiliki hubungan yang erat dengan kaitannya dari sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan pengetahuan yang luas maka untuk peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, S. T., 2018. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Ilmiah Magister Manajemen , 1(1), pp. 1-14.
- Bindarto, 2020. PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT SIMPATIK CITRA ADI SARANA UNAAHA KABUPATEN KONawe. Akrab Juara, 5(2), pp. 159-173.
- Elisabeth, M., 2019. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN DAN PENATAAN RUANG KOTA MANADO. Jurnal Manajemen, 7(1), pp. 1-10.
- Jamaludin, A., 2017. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAPA KINERJA KARYAWAN PADA PT KAHO INDAH CITRA GARMENT JAKARTA. Bisnis dan Ekonomi, 3(3), pp. 161-169.
- Lili Indrawati, E. E. S., 2020. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PEMERINTAH DAERAH. JURNAL EKONOMI,KEUANGAN ,PERBANKAN DAN AKUNTANSI, 12(2), pp. 169-177.
- Mulyadi, S. M. S. H., 2020. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS AGEN PT ASURANSI. JURNAL MANAJEMEN, 1(1), pp. 18-30.

- Popong Suryani, y. c., 2020. PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT TUNTEX GARMENT INDONESIA. Jurnal Industri Dan Manajemen , 1(1), pp. 70-82.
- Risnawan, W., 2020. PENGATUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS CIPTA KARYA , KEBERSIHAN DAN TATA RUANG KABUPATEN CIAMIS. Jurna Manajemen , 1(1), pp. 1-10.
- Rosmaini, H. T., 2019. PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), pp. 1-15.
- Supriyanto, H., 2018. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Bisnis, 58(1), pp. 141-146.