

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi Kasus Pada Mie Gacoan Madiun)

Pratistha Pradnya Paramitha  
Universitas PGRI Madiun  
pratisthapradnya@gmail.com

### *Abstract*

*The purpose of this study was to determine the Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Work Productivity (Case Study on Mie Gacoan Madiun). The data collection method was carried out through a questionnaire which was distributed to all Mie Gacoan Madiun employees. The population in this study were all employees of Mie Gacoan Madiun. The sample used in this study was 45 respondents with a sampling technique using a saturated sample, and the data collection instrument using a questionnaire with a Likert scale that was tested and met the requirements of reliability and validity. The data obtained were then processed using the SPSS 24 analysis tool and the multiple linear regression analysis method. The results show that leadership style affects work productivity of Mie Gacoan Madiun employees, organizational culture affects work productivity of Mie Gacoan Madiun employees, and leadership style and organizational culture affect work productivity of Mie Gacoan Madiun employees.*

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

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Mie Gacoan Madiun). Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan Mie Gacoan Madiun. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mie Gacoan Madiun. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dan instrument pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala likert yang diuji coba dan memenuhi syarat reliabilitas dan validitas. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat analisis SPSS 24 dan dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Mie Gacoan Madiun, budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Mie Gacoan Madiun, dan gaya kepemimpinan serta budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Mie Gacoan Madiun.

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

## PENDAHULUAN

Industri kreatif merupakan industri yang berfokus pada pembuatan barang maupun jasa yang dibuat dengan mengandalkan keahlian, kreativitas, serta bakat sebagai kekayaan intelektual yang tak terpisahkan dari ekonomi kreatif. Ada banyak industri yang termasuk dalam industri kreatif, salah satunya industri kuliner. Industri kuliner merupakan sebuah kegiatan dimana perusahaan mengolah bahan dasar untuk menghasilkan makanan yang

tentu saja sudah diolah dengan kreatifitas-kreatifitas tinggi sehingga hasil dari makanan tersebut memiliki ciri khas yang unik dan membuat orang tertarik.

Setiap perusahaan pasti memiliki banyak karyawan dengan karakteristik yang berbeda-beda. Karyawan merupakan sebuah asset penting bagi perusahaan karena perannya dalam menjalankan aktifitas-aktifitas yang ada diperusahaan. Karena sangat pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan maka sudah seharusnya perusahaan memperhatikan, mempertahankan serta memberi akses bagi karyawan untuk melakukan pengembangan diri. Dalam sebuah perusahaan, karyawan selalu membutuhkan pemimpin untuk mengarahkan mereka dalam kegiatan sehari-hari. Dalam hal ini pemimpin memiliki peran untuk mengarahkan karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin.

Seluruh perusahaan memiliki tujuan atau target yang telah ditentukan oleh manajemen perusahaan secara berkala. Tujuan atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ini tidak serta-merta dapat diwujudkan dengan mudah dan cepat. Perusahaan harus memiliki produktivitas yang tinggi agar dapat mencapai tujuan tersebut. Karena jika produktivitas perusahaan rendah, maka perusahaan akan kalah saing dan tidak dapat mewujudkan tujuan yang telah dirancang sebelumnya.

Untuk mencapai produktivitas yang diinginkan perusahaan, bagian yang paling berpengaruh adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah karyawan, yang merupakan asset penting dari perusahaan. Karyawan disebut sebagai asset karena peran karyawan adalah untuk merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan program-program yang ada pada perusahaan. Karyawan dituntut untuk memiliki produktivitas tinggi sehingga dapat mencapai tujuan yang dirancang perusahaan.

Elbandiansyah (2019:250) berpendapat bahwa produktivitas adalah sebuah rasio antara pencapaian organisasi dengan bahan-bahan yang digunakan. Produktivitas kerja adalah cerminan dari jumlah barang yang dihasilkan, kualitas, serta ketepatan waktu dalam produksi. Menurut Sedarmayanti (2001:57) produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu sikap kerja, tingkat ketrampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktifitas, efisiensi tenaga kerja, serta kewiraswastaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penggerak yang ada di sebuah perusahaan. Pemimpin memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk mengetahui setiap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan karyawannya. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi akan berjalan dengan lancar jika pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Antara pemimpin organisasi dan tenaga kerja harus memiliki komunikasi dua arah yang cukup baik agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Menurut Veithzal Rivai dalam Sudaryono (2014:312) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan sebuah sistem atas perilaku seorang pimpinan baik secara langsung dan tidak langsung, dan secara terlihat maupun tidak tampak oleh karyawan yang ia bawahi.

Hidayat (2018:143) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebuah system perilaku yang ada pada pimpinan dan hal tersebut digunakan sebagai sarana untuk

mendorong karyawan dibawah mereka agar dapat bekerja sesuai dengan arahan mereka sehingga pekerjaan mereka dapat maksimal dimana pekerjaan yang maksimal akan dapat mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan. Hasibuan (2016:170) mengemukakan jika “gaya kepemimpinan adalah suatu metode yang digunakan seorang pemimpin untuk memotivasi bawahannya ketika melakukan sebuah pekerjaan agar mereka memiliki gairah kerja yang tinggi, gairah kerja yang tinggi tentunya akan berdampak pada produktivitas mereka yang juga ikut meningkat sehingga secara tidak langsung tujuan perusahaan akan tercapai.” Produktivitas kerja selain dipengaruhi gaya kepemimpinan juga dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah system yang dianut oleh suatu perusahaan termasuk karyawannya yang membedakan perusahaan ini dengan perusahaan lainnya. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat milik Rivai dan Mulyadi (2012, p.374) yang berpendapat jika budaya organisasi adalah suatu ideologi yang digunakan oleh seluruh karyawan dalam organisasitersebut, dan digunakan sebagai pedoman dalam berperilaku serta dalam pembuatan keputusan yang ada dalam perusahaan.

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem nilai yang dipahami oleh seluruh karyawan dalam sebuah perusahaan dan disebarluaskan sehingga nantinya dapat diterapkan oleh semua orang dalam perusahaan tersebut. Budaya organisasi adalah sebuah pondasi atau dasar bagi perusahaan karena mengandung norma-norma, nilai, dan juga cara kerja karyawan dalam perusahaan. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai karakteristik dari sebuah perusahaan agar dapat menjadi ciri khas yang membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lain.

Saat ini perkembangan industri kuliner di Indonesia berkembang dengan cukup pesat dan menjadi sektor andalan penopang pertumbuhan manufaktur. Hal ini terbukti dari industri kuliner yang menyumbang sebanyak 41,4% dari total kontribusi perekonomian kreatif. Selain itu ditengah keadaan pandemic, industri kuliner tetap mampu tumbuh sebesar 0,22% lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya. Salah satu perusahaankuliner yang hingga saat ini masih menarik minat masyarakat adalah PT Pesta Pora Abadi. PT Pesta Pora Abadi memiliki anak perusahaan dengan merk dagang “MieGacoan” yang merupakan jaringan restaurant mie pedas dan menjadi *market leader* di Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, serta Bali. Mie Gacoan yang merupakan anak perusahaan dari PT Pesta Pora Abadi bergerak dibidang *food and baverage*. Perusahaan yang berdiri ditahun 2016 hingga saat ini masih bertahan dan justru bisa membuka cabang di beberapa kota besar serta memiliki banyak menu pilihan dengan harga yang terjangkau. Perusahaan ini memiliki 54 *store* yang tersebar di beberapa provinsi diIndonesia. Total jumlah karyawan Mie Gacoan yang tersebar dibeberapa daerah hingga akhir tahun 2021 mencapai 3.000 karyawan.

Mie Gacoan Madiun merupakan salah satu cabang PT Pesta Pora Abadi, perusahaan *food and baverage* ini mampu menyajikan olahan mie dan dimsum berkualitas namun dengan harga terjangkau. Semua menu yang ada di Mie Gacoan Madiun dapat dinikmati oleh semua kalangan dan juga semua usia. Mie Gacoan Madiun berlokasi di Jalan Kapten

Saputro no 37 Kejuron, Taman Madiun.

Wawancara serta pengamatan yang telah dilakukan dengan pihak HRD Mie Gacoan Madiun, menghasilkan beberapa informasi diantaranya Mie Gacoan Madiun dalam beberapa bulan telah mengalami penurunan produktivitas kerja. Penurunan produktivitas kerja ini terjadi karena banyaknya orderan yang diterima oleh Mie Gacoan Madiun tidak sebanding dengan jumlah *crew* yang menangani orderan tersebut. Meluapnya orderan yang diterima Mie Gacoan Madiun tak jarang membuat *crew* mereka kewalahan dalam melayani konsumen. Hal tersebut secara tidak langsung berdampak pada produktivitas kerja Mie Gacoan Madiun. Dalam hal ini pemimpin Mie Gacoan Madiun turut andil untuk bisa mengkondisikan store agar tetap kondusif dan tidak ricuh. Gaya kepemimpinan memberikan dampak pada budaya organisasi, dan hal tersebut juga berdampak pada produktivitas kerja.

Grafik data diatas menunjukkan jika ada kenaikan penjualan dari tahun ke tahun. Walaupun dari tahun ke tahun jumlah peningkatan hanya beberapa persen namun hal ini cukup membuktikan bahwa penjualan mengalami peningkatan dan berdampak pada turunnya produktivitas kerja mereka.

Penurunan produktivitas kerja yang terjadi di Mie Gacoan Madiun juga di dukung dari data ulasan Google yang membuktikan bahwa pada Mie Gacoan Madiun ada penurunan produktivitas kerja yang signifikan, hal tersebut dapat terlihat dari grafik yang semakin tahun semakin naik. Beberapa bentuk penurunan produktivitas yang ada pada Mie Gacoan Madiun adalah adanya beberapa kesalahan yang dilakukan oleh karyawan Mie Gacoan. Kesalahan-kesalahan tersebut adalah adanya ketidaksesuaian barang yang dipesan dengan barang yang diterima konsumen, waktu mengantri yang cukup lama lebih dari 1 jam, citarasa yang berubah dan terkesan tidak konsisten, *crew* yang terkadang judes atau tidak ramah, dan juga meja kotor yang tidak segera dibersihkan.

Penurunan produktivitas kerja yang terjadi pada perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, misalnya saja kurang berhasilnya pemimpin dalam berkomunikasi dengan karyawannya atau gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang tepat jika diterapkan kepada karyawannya. Penurunan produktivitas kerja juga dapat disebabkan dengan berkurangnya penerapan budaya organisasi sesuai dengan budaya organisasi yang dimiliki perusahaan. Penurunan produktivitas kerja secara otomatis berdampak buruk bagi keberlangsungan aktivitas perusahaan, sehingga ada baiknya jika faktor – faktor yang memiliki pengaruh besar untuk meningkatkan produktivitas kerja harus diperhatikan perusahaan. Karena produktivitas kerja sangat penting bagi perusahaan maka sudah seharusnya hal-hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja harus diperbaiki. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nuvila Deksi (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal yang sama juga telah diungkapkan oleh Subardjono (2020) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain

yang dilakukan oleh Wawan Risnawan juga turut membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Namun penelitian lain yang dilakukan oleh (Inna Nisawati Mardiani & Yon Darwis Sepdiana, 2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Selain itu penelitian yang dilakukan (Ihsani et al., 2017) pun menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak terlalu berpengaruh terhadap produktivitas kerja seorang karyawan.

Dalam penelitian ini diharapkan dapat mengetahui hal apa saja yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan dan juga budaya organisasi merupakan faktor yang harus lebih diperhatikan karena faktor tersebut mendukung peningkatan produktivitas kerja. Maka berdasar uraian dan penelitian diatas, penulis melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja ( Studi Kasus pada Mie Gacoan Madiun)**”. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Mie Gacoan Madiun.
2. Bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada Mie Gacoan Madiun.
3. Bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada Mie Gacoan Madiun Madiun.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Hidayat (2018:143) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah sebuah konsep tindakan yang telah disusun untuk H1 H2 Gaya Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Produktivitas Kerja (Y) mensugesti dan mendorong bawahannya agar sang bawahan dapat memaksimalkan kinerja mereka sehingga secara tidak langsung tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut pendapat Thoha dalam Retnowulan (2017:101) Gaya kepemimpinan adalah sebuah nilai yang diterapkan oleh seseorang ketika ia berusaha untuk mensugesti orang lain agar orang lain tersebut mau melakukan perintah yang ia berikan demi mencapai sebuah tujuan. Gaya kepemimpinan adalah sebuah ciri khas yang dimiliki seorang pemimpin untuk mensugesti bawahannya agar dapat mencapai tujuan organisasi. (Mulyadi, 2015:150). Menurut (Yanna Setiawan, 2010) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh kuat terhadap produktivitas kinerja pegawai (Subardjono, 2017). Maka berdasarkan beberapa uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis penelitiannya adalah :

H1 : Adakah pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Mie Gacoan Madiun.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012, p.374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu konsep yang dianut oleh karyawan dan sebagai pegangan ketika mereka perlu untuk membuat keputusan serta menjadi sebuah arahan atas tujuan organisasi. Menurut Umi, dkk (2015:02) menyatakan

bahwa budaya organisasi adalah suatu nilai yang dibentuk dan diterapkan suatu organisasi untuk mensugesti kepribadian karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik dan benar sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Yuliantarti (2016) berpendapat bahwa budaya organisasi erat kaitannya dengan sebuah nilai yang menjadi pedoman oleh karyawan dalam organisasi, dan pedoman tersebut digunakan sebagai sarana untuk menentukan perilaku masing-masing individu. Hasil penelitian dari (Ilmu et al., 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi hanya memiliki sedikit pengaruh pada produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Mulyani et al., 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Maka dari beberapa uraian diatas dapat ditarik kesimpulan hipotesis penelitiannya adalah :

H2 : Adakah pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada Mie Gacoan Madiun?

### **Produktivitas Kerja**

Menurut (Study et al., 2002) menyatakan bahwa produktivitas adalah rasio antara input dan output. Input ditandai dengan tenaga kerja dan output adalah barang atau jasa yang dihasilkan. Produktivitas merupakan salah satu hal yang dapat diukur oleh sebuah organisasi ketika mereka mencapai tujuannya. Produktivitas yang meningkat dapat didapatkan dari karyawan yang produktif karena karyawan adalah salah satu hal yang dihitung ketika dilakukan pengukuran produktivitas (Subardjono, 2017). Menurut Fadlianur et al. (2021) menjelaskan bahwa produktivitas karyawan secara umum dapat diartikan sebagai keseluruhan proses kerja individu yang hasilnya dapat dijadikan dasar untuk menentukan baik tidaknya kerja individu tersebut atau sebaliknya.. Sedangkan menurut Perdiyanti & Faeni (2021) menjelaskan bahwa produktivitas karyawan secara umum adalah rasio antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Kepemimpinan merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mempengaruhi proses komunikasi dimana ketika ada kesalahpahaman dalam berkomunikasi hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang rendah secara langsung akan menyebabkan produktivitas buruk (Subardjono, 2017). Menurut (Dinas et al., 2009) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki fungsi sebagai sebuah hal yang dapat mengikat seluruh anggota organisasi, selain itu budaya organisasi dapat juga berfungsi sebagai identitas sebuah organisasi. Maka berdasarkan beberapa uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitiannya adalah :

H3 : Adakah pengaruh yang signifikan antara variable gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada Mie Gacoan Madiun?

### **METODE PENELITIAN**

#### **Tempat Penelitian**

Kegiatan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian dilakukan pada seluruh karyawan Mie Gacoan Madiun. Waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian pada bulan Oktober 2021 sampai dengan Februari 2022.

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan kuantitatif dimana perolehan jumlah angka yang tertunggi

yang menjadikannya tolak ukurnya berdasarkan keterangan yang sudah disampaikan sebelumnya. Moh Pabundu Tika (2005) menyatakan desain penelitian adalah suatu rencana tentang cara mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data secara sistematis dan terarah. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*), yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada Mie Gacoan Madiun.

### **Metode Penelitian**

Data dalam penelitian ini diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dan sebagai alat pengumpulan data yang dibuat dengan memaparkan sejumlah pertanyaan, kemudian diolah melalui *IMB SPSS Statistics 20*. Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010).

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* atau *sensus*. (Sugiyono, 2017: 85) mengemukakan bahwa *sampling jenuh* merupakan salah satu metode pengambilan sampel dalam penelitian. *Sensus* merupakan istilah yang sering digunakan untuk menggambarkan sampel yang jenuh, dimana seluruh populasi akan dijadikan sampel. Jadi karena menggunakan *sampling jenuh* maka seluruh populasi dijadikan sampel. Populasi Mie Gacoan Madiun adalah seluruh karyawannya yang berjumlah 45 orang. Maka begitupula dengan sampel yang digunakan jumlahnya pun sama sebesar 45 orang

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah metode yang dilakukan dalam mengumpulkan data penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini hanya dengan menggunakan satu sumber data yaitu berupa data primer. Data primer adalah data yang diterima oleh peneliti secara langsung dari sumber tanpa perantara. Hal tersebut didapatkan dari hasil wawancara dengan karyawan Mie Gacoan. Selain wawancara, penulis juga memintakaryawan untuk mengisi kuisisioner untuk mendapatkan data primer yang akan digunakan sebagai bahan penelitian.

### **Instrumen Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015) Definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran yang lebih baik (Sugiyono, 2015). Penelitian ini

memiliki dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel indepen meliputi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas dan Relibilitas

Uji validitas mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n - 2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel (Ghozali, 2016: 52-53).

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menggunakan perbandingan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika diketahui  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan 5 memiliki nilai positif maka dapat dikatakan data tersebut valid. Nilai  $r$  tabel untuk  $N = 45$  adalah senilai 0,2483.

Tabel 1 Uji Validitas

X1	X2	Y
0.768	0.788	0.693
0.776	0.726	0.744
0.841	0.733	0.602
0.852	0.845	0.708
0.873	0.792	0.726
	0.652	0.785
		0.711
		0.535
		0.757
		0.598

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memakai alpha cronbach, dengan keputusan: jika skor alpha cronbach  $> 0,70$ , maka suatu variabel dikatakan reliabel. Uji reliabilitas penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0.880	0.70	Reliabel
Budaya organisasi	0.875	0.70	Reliabel
Produktivitas kerja	0.895	0.70	Reliabel

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka kesimpulan yang dapat diambil adalah adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan Mie Gacoan Madiun. Hal ini berarti bahwa semakin tepat gaya kepemimpinanyang diterapkan oleh pimpinan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan. Kesimpulan kedua dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Mie Gacoan Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki oleh sebuah organisasi maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan dalam organisasi tersebut. dan kesimpulan terakhirnya yaitu adanya pengaruh yang kuat antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan dua hal yang saling berkaitan dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketika gaya kepemimpinan ataupun budaya 2 organisasi perusahaan kurang baik maka hal tersebut secara tidak langsung akan mengakibatkan penurunan dalam produktivitas kerja karyawan.

Beberapa saran yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah cukup namun mungkin suatu saat bisa menggunakan variabel lain atau menambahkan variabel lain yang dapat digunakan untuk meneliti produktivitas kerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini tergolong sedikit sehingga bisa saja hasilnya kurang maksimal, kedepannya peneliti lain bisa menggunakan organisasi lain yang lebih besar dan memiliki karyawan dengan jumlah yang lebih banyak

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aries Indrajaya, I., & Dewi Adnyani, I. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Hitakara Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 255032.
- Dewi S, F., Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689. <https://doi.org/10.36418/syntax-literat.v6i4.1027>
- Drastitin, & Dkk. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Pengelola Dan Pengembangan Taman Mini Indonesia Indah. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 7(1), 328–336.
- Fadlianur, M., Widyanti, R., & Risnawati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan PT. Adaro Indonesia. *日本水産学会誌*, 35(8), 791–792. <https://doi.org/10.2331/suisan.35.791>
- Fahmi, M., & Saputri, W. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk . semakin diminati konsumen . Apalagi perangkat handphone semakin mobile dan cukup efektif*

- Instan*, *Speedy* serta *IndiHome*, merupakan pr. 1(1), 243–251.
- Guterres, N., Supartha, W. G., & Subudi, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(11), 639–649.
- Hendriati, Y. (2017). Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada pt cahaya berlian the influence of motivation and leadership style on employee productivity in pt cahaya berlian. *Jurnal of Econom, Business and Accounting*, 1(1), 105–113.
- Ihsani, E., Syarif, K., & Hayati, Y. H. (2017). Hubungan budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Ilmu, D., Negara, A., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., & Utara, U. S. (2017). *Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendidikan kota tebing tinggi*.
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi*, 12(2), 169–177. <https://doi.org/10.35313/ekspansi.v12i2.2010>
- Inna Nisawati Mardiani, & Yon Darwis Sepdiana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Managemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Laili, W. N. R., & Anwar, M. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(1), 36–44.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Mulyani, S., Effendy, A. A., Mas'adi, M., Pratama, G. D., & Teriyan, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Berdikari Pondasi Utama Di Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 75. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i1.14508>
- Ongi, A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Nusa Halmahera Minerals Di Kab. Halmahera Utara. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 1(010), 1258.
- Pada, L. B., Manusia, S. D., Indonesia, P., & Medan, P. I. (2019). Indra Fernandes Napitupulu. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengantar PT.POSINDONESIA (PERSERO) MEDAN 20900*, 20.
- Perdiyanti, D. H., & Faeni, D. P. (2021). Analisis Pengaruh Work from Home, Digital Platform dan Aplikasi Rapat Online terhadap Produktivitas Kerja pada PT .Telkom Akses di Jakarta Barat. *Penerbit Goodwood*, 1(1), 9–16.
- Ramadhani, N. D. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap*

*Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea & Cukai Tipe Madya Pabean B Medan.* <https://www.usu.ac.id/id/fakultas.html>

Subardjono, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (Disdiknas) Dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 15(1), 1.  
<https://doi.org/10.47232/aktual.v15i1.8>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. CV. ALFABETA.

Utara, S. (n.d.). *Pengaruh kedisiplinan kerja, gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada kantor desa tanjung harapan*. 14–25.

Yanna Setiawan. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Olahraga Dan Pemuda Provinsi Jawa Barat. *Journal of Human Resource Management*, 415(2), 79–90.