

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BADAN PENGURUS PERSEKUTUAN MAHASISWA KRISTEN UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR

Sry wahyuni¹, Marchela Rede Bulawan L², Finatry Nurul Fadhillah³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

srywahyunialimin@gmail.com

ABSTRACT; *This study aims to analyze the influence of Organizational Culture and Leadership Style on the Work Productivity of the Christian Student Fellowship Board of Makassar State University. Using multiple linear regression methods with data collected through questionnaires, the results of the analysis show that Leadership Style has a significant influence on work productivity, with a t-value of 2.070 which is greater than the t table of 2.048. On the other hand, Organizational Culture does not show a significant influence, with a t-value of 1.661 which is smaller than the t table. In addition, the analysis of the coefficient of determination shows that 45.1% of the variation in work productivity can be explained by these two variables, while the rest is influenced by other factors. These findings emphasize the importance of leadership style in increasing work productivity in the student organization environment.*

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

ABSTRAK; Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Badan Pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen Universitas Negeri Makassar. Menggunakan metode regresi linear berganda dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner, hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai t hitung sebesar 2,070 yang lebih besar dari t tabel 2,048. Sebaliknya, Budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan, dengan t hitung sebesar 1,661 yang lebih kecil dari t tabel. Selain itu, analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa 45,1% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini menekankan pentingnya gaya kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan organisasi mahasiswa.

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

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan serta menghadapi tantangan internal dan eksternal sangat bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang kompeten. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan pengelolaan yang profesional agar produktivitas kerja dapat dioptimalkan. Kompetensi yang dibutuhkan tidak hanya mencakup kemampuan teknis (hardskill), tetapi juga kemampuan non-teknis (softskill). Kompetensi tersebut akan terus berkembang seiring dengan kebutuhan organisasi. Perubahan dalam dunia industri bisa mempengaruhi budaya, identitas, dan lingkungan organisasi, sehingga organisasi harus melakukan penyesuaian agar dapat meningkatkan produktivitas para anggotanya.

Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan merupakan dua elemen penting yang sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma dan kebiasaan yang dipegang teguh oleh anggota organisasi. Sementara itu, gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan yang digunakan oleh pemimpin dalam memotivasi, mengarahkan dan mengelola anggotanya menuju tujuan bersama. Kedua faktor ini seringkali menentukan bagaimana sebuah organisasi mampu menghadapi tantangan, baik internal maupun eksternal, yang memengaruhi produktivitas kerja anggotanya.

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dikembangkan oleh suatu organisasi dan dijadikan acuan dalam bertindak oleh anggota organisasi tersebut (Sutrisno, 2021). Budaya ini membentuk perilaku karyawan dan memengaruhi efektivitas kerja mereka. Menurut Putra dan Sari (2022), budaya organisasi yang positif dapat mendorong motivasi dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Penelitian lain oleh Azhari (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi yang adaptif mendorong inovasi dan kolaborasi di kalangan karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

Di sisi lain, gaya kepemimpinan adalah pendekatan atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawan agar mencapai tujuan organisasi (Wijaya, 2020). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, memperkuat motivasi, dan meningkatkan produktivitas karyawan. Fathurrahman (2021) menyoroti bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang mendorong pemimpin untuk menginspirasi dan memberikan perhatian individu kepada setiap karyawan,

sangat efektif dalam meningkatkan produktivitas. Prasetya (2023) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dan berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Produktivitas kerja adalah kemampuan seorang individu atau kelompok untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara efisien dalam jangka waktu yang ditentukan, dengan kualitas dan kuantitas yang optimal (Wijaya, 2021). Produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk motivasi, lingkungan kerja, keterampilan, serta gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan. Menurut Susanti dan Rahmawati (2020), produktivitas kerja dapat diukur melalui tingkat efisiensi, hasil kerja yang dihasilkan, dan kesesuaian dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Dalam konteks organisasi, peningkatan produktivitas kerja sering kali menjadi tujuan utama manajemen sumber daya manusia. Budaya organisasi yang mendukung pengembangan karyawan dan gaya kepemimpinan yang partisipatif dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Putra & Sari, 2022).

Dalam konteks Persekutuan Mahasiswa Kristen (PMK) Universitas Negeri Makassar, organisasi ini memiliki misi spiritual dan sosial yang kompleks. Sebagai organisasi non-profit berbasis keagamaan, PMK UNM tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi secara administratif, tetapi juga pada pengembangan spiritual serta penguatan komunitas mahasiswa. Ditengah berbagai tantangan internal, seperti dinamika organisasi yang beragam, serta tantangan eksternal, seperti perubahan kebutuhan mahasiswa dan perkembangan teknologi, produktivitas kerja para pengurus menjadi faktor krusial dalam keberhasilan organisasi.

Namun, penelitian terkait pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dalam organisasi non-profit berbasis keagamaan seperti PMK UNM masih relative terbatas. Sebagian besar kajian yang ada lebih berfokus pada organisasi profit, atau organisasi dengan struktur formal yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Badan Pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen (PMK) universitas Negeri Makkassar.

Dalam penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja Badan Pengurus Persekutuan Mahasiswa Universitas Negeri Makassar, rumusan masalah dari penilitian ini yaitu : Pertama, bagaimana pengaruh budaya organisasi

terhadap produktivitas kerja anggota Badan Pengurus. Kedua, sejauh mana gaya kepemimpinan mempengaruhi produktivitas kerja anggota. Ketiga, apakah terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Dengan merumuskan masalah-masalah ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai peran masing-masing variabel dalam konteks produktivitas kerja di organisasi mahasiswa.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pengurus pada organisasi Persekutuan Mahasiswa Kristen Universitas Negeri Makassar.

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada anggota organisasi yang menjadi objek penelitian. Tiga variabel utama budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan produktivitas kerja diukur menggunakan skala Likert lima poin. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh badan pengurus periode 2024 dengan jumlah 45 dan sampel sebanyak 31 orang yang diperoleh dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut.

$$n = N / (1 + N (\varepsilon^2))$$

$$n = 45 / (1 + 45 (0,1^2))$$

$$n = 45 / (1 + 45 (0.01)$$

$$n = 45 / (1,45)$$

$$n = 31$$

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang relevan dengan tujuan penelitian. Kuesioner tersebut dibagikan kepada responden yang telah ditentukan, sehingga data yang diperoleh dapat dianggap representatif. Setelah pengumpulan data selesai, tahap berikutnya adalah pengolahan data menggunakan software SPSS versi 27. Dalam analisis ini, uji regresi linear berganda digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, selain itu digunakan pula Uji T, Uji F dan Uji R². Namun, sebelum melakukan uji regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dari data kuesioner penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yakni:

(H1): Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja anggota Badan Pengurus Persekutuan Mahasiswa Universitas Negeri Makassar.

(H2): Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja anggota Badan Pengurus Persekutuan Mahasiswa Universitas Negeri Makassar.

(H3): Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi produktivitas kerja anggota Badan Pengurus Persekutuan Mahasiswa Universitas Negeri Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Peneliti menguji validitasnya menggunakan software SPSS versi 27. Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui kesesuaian pertanyaan, pernyataan atau ukuran untuk menggambarkan suatu variabel tertentu. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan *Scale (Corrected item Total Colleration)*. Nilai korelasi (r) hasil perhitungan kemudian dikonsultasikan dengan nilai r yang terpadat pada tabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan tersebut adalah valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid. Nilai r_{tabel} untuk jumlah responden (N) sebanyak 31 dengan $df = 29$ ($n-2$), pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah 0.3550. Hal ini menunjukkan indikator tersebut valid.

Tabel 1.

Hasil Pengujian Validitas

No	Indikator	r hitung	r tabel	keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)			
	X1.1	0,522	0.355	Valid
	X1.2	0,531	0.355	Valid
	X1.3	0,531	0.355	Valid
	X1.4	0,465	0.355	Valid
	X1.5	0,503	0.355	Valid
	X1.6	0,573	0.355	Valid
	X1.7	0,382	0.355	Valid
	X1.8	0,513	0.355	Valid

	X1.9	0,536	0.355	Valid
	X1.10	0,574	0.355	Valid
2	Gaya Kepemimpinan (X2)			
	X2.1	0,354	0,355	Valid
	X2.2	0,432	0.355	Valid
	X2.3	0,541	0.355	Valid
	X2.4	0,634	0.355	Valid
	X2.5	0,539	0.355	Valid
	X2.6	0,439	0.355	Valid
	X2.7	0,504	0.355	Valid
	X2.8	0,623	0.355	Valid
	X2.9	0,689	0.355	Valid
	X2.10	0,663	0.355	Valid
3	Produktivitas Kerja (Y)			
	Y.1	0,492	0,355	Valid
	Y.2	0,732	0.355	Valid
	Y.3	0,512	0.355	Valid
	Y.4	0,688	0.355	Valid
	Y.5	0,506	0.355	Valid
	Y.6	0,582	0.355	Valid
	Y.7	0,499	0.355	Valid
	Y.8	0,686	0.355	Valid
	Y.9	0,695	0.355	Valid
	Y.10	0,751	0.355	Valid

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Apabila nilai *cronbach's alpha* (α) suatu variabel $> 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut dikatakan reliabel, sedangkan jika nilai *cronbach's alpha* (α) suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel			Keterangan
----	----------	--	--	------------

		Cronbach Alpha	Alpha Pembanding	
1	Budaya Organisasi	0,772	0,60	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan	0,798	0,60	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0,848	0,60	Reliabel

Pada table diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel > 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan oleh variabel Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel independent terhadap variabel dependent, baik secara individu maupun secara bersama-sama.

Tabel 3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.219	6.719		1.074	.292
	TOTAL_X1	.335	.202	.333	1.661	.108
	TOTAL_X2	.491	.237	.415	2.070	.048

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan table diatas diperoleh pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan prosram SPSS versi 27, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,219 + 0,335 x_1 + 0,491 x_2$$

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Gaya Kepemimpinan

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstan sebesar 7,219 berarti bahwa tanpa adanya variabel X_1 (Budaya Organisasi), X_2 (Gaya Kepemimpinan) maka besarnya Y (Produktivitas Kerja) sebesar 7,219.
- b. Koefisien regresi untuk variabel X_1 (Budaya Organisasi) sebesar 0,335 menyatakan bahwa variabel Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Apabila X_1 (Budaya Organisasi) naik satu satuan maka variabel Produktivitas kerja akan naik sebesar 0,336 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,491 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Apabila X_2 (Gaya Kepemimpinan) naik satu satuan maka variabel Produktivitas Kerja naik sebesar 0,491 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Tabel 4
Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	H
1	Budaya Organisasi	1,661	2,048	H1
2	Gaya Kepemimpinan	2,070	2,048	H2

Sumber : Hasil oleh data dengan SPSS versi 27

Tabel hasil perhitungan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Produktivitas kerja (X_2)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 1,661 dan dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 2,048 yang berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , yaitu $1,661 < 2,048$. Nilai signifikansi t kurang dari 5%, menandakan bahwa Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas Kerja, karena $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti pernyataan hipotesis 1 penelitian bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan Budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja badan pengurus PMK Universitas Negeri Makassar.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 2,070 dan dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 2,048 yang berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $2,070 > 2,048$. Nilai signifikansi

t kurang dari 5%, menandakan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas Kerja badan pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen Universitas Negeri Makassar.

Uji Hipotesis Simultan (F)

Budaya Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara Simultan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 5

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.644	2	110.322	13.330	<.001 ^b
	Residual	231.743	28	8.277		
	Total	452.387	30			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh sig. F $0,001 < 0,05$ dengan $F_{hitung} > F_{tabel} = 13,33 > 3,34$. ini berarti variabel Budaya Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) badan pengurus Persekutuan Mahasiswa UNM.

Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada adjusted r square dan dinyatakan dalam presentase. Hasil koefisien determinasi anatar Budaya Organisasi(X₁) dan Gaya Kepemimpinan (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y) badan pengurus persekutuan mahasiswa Kristen unkm dapat dilihat pada table berikut :

Table 6

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.488	.451	2.87690

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai *adjusted r square* sebesar 0,451. Yang artinya variabel Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2), terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada pada pengurus PMK UNM sebesar 0,451 atau 45,1%, sementara sisanya 54,9%, Produktivitas Kerja badan pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen UNM dijelaskan oleh faktor lain diantaranya faktor konflik kerja, kepuasan kerja dan lain-lain.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian parsial (hasil Uji t) variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Produktivitas kerja (Y) hasil t hitung sebesar $1,661 < t \text{ tabel } 2,048$ yang artinya Budaya Organisasi (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas Kerja (Y), karena $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti pernyataan hipotesis 1 penelitian bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan Budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja badan pengurus PMK Universitas Negeri Makassar.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya penelitian Shahid, S., & Nisa, S. (2022), Kumar, V., & Kumar, S. (2023), Choudhury, P., & Dutta, S. (2021), Ali, F., et al. (2023), dan Nawaz, M. S., & Usman, A. (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki berpengaruh yang lemah terhadap produktivitas kerja. Hasil dari penelitian ini semakin mempertegas penelitian – penelitian terdahulu yang relevan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh atau signifikan yang lemah terhadap gaya kepemimpinan.

Dengan demikian, secara teoritik dan berdasarkan buktik empiris yang telah dilaksanakan melalui penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi tetap penting, hasil penelitian terbaru menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap produktivitas kerja badan pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen Universitas Negeri Makassar, tidak selalu signifikan.

Oleh karena itu, organisasi perlu mengevaluasi dan mengintegrasikan berbagai faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan secara lebih efektif.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian parsial (hasil Uji t) variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) hasil thitung sebesar 2,070 > ttabel 2,048 yang artinya Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) badan pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen Universitas Negeri Makassar. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap peningkatan gaya kepemimpinan sehingga produktivitas kerja pada badan pengurus juga akan semakin mengalami peningkatan.

Penelitian – penelitian terdahulu seperti Buil, i., Catalán, S., & Martínez, A. (2022), Bashir, S., & Zafar, S. (2023), Ali, M., & Khatun, R. (2021), Suh, Y., & Park, Y. (2023), dan Zhu, W., & Akhtar, N. (2021), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja. Berbagai penelitian ini telah mengkaji bagaimana kepemimpinan yang efektif, baik dalam bentuk transformasional maupun transaksional, dapat memotivasi pekerja dan meningkatkan hasil kerja mereka. Melalui analisis empiris, studi-studi tersebut memberikan wawasan tentang strategi kepemimpinan yang dapat diadopsi oleh pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Budaya Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil penelitian, diketahui nilai *adjusted r square* sebesar 0,451. Yang artinya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Gaya Kepemimpinan (X₂), terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada badan pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen Universitas Negeri Makassar sebesar 0,451 atau 45,1%.

Menurut penelitian terdahulu seperti Khan, A., & Waqas, M. (2022), Nawaz, M. S., & Usman, A. (2021), Zhang, Y., & Liu, Y. (2023), Ali, F., et al. (2021), dan Suh, Y., & Park, Y. (2022) menunjukkan bahwa Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan saling berinteraksi secara signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Budaya yang positif memberikan fondasi bagi pemimpin untuk menerapkan pendekatan yang efektif, meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Pemimpin yang memahami budaya organisasi dan

menerapkan gaya kepemimpinan yang inklusif dapat membangun kepercayaan dan kolaborasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Sinergi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memungkinkan pencapaian tujuan yang lebih baik. Organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan budaya yang mendukung dan gaya kepemimpinan yang sesuai akan memperoleh manfaat jangka panjang, termasuk peningkatan kinerja, loyalitas karyawan, dan keunggulan kompetitif. Dengan demikian, pengelolaan yang efektif terhadap kedua elemen ini adalah kunci untuk mencapai hasil yang optimal dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif.

KESIMPULAN

Penelitian ini telah menguraikan pentingnya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi produktivitas kerja di suatu organisasi. Melalui analisis yang mendalam, kita dapat melihat bahwa gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya mampu memotivasi anggota, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Meskipun budaya organisasi memiliki peran yang signifikan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Selain budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, produktivitas kerja dipengaruhi oleh komunikasi efektif, motivasi, lingkungan kerja yang nyaman, dan pelatihan keterampilan. Penggunaan teknologi yang tepat, keseimbangan kerja-hidup, kepuasan kerja, serta kolaborasi tim juga berperan penting. Memperhatikan faktor-faktor ini dapat membantu organisasi meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin untuk terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka dan menciptakan budaya yang positif, agar dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan. Dengan demikian, organisasi yang mampu beradaptasi dan berinovasi akan lebih siap menghadapi tantangan di masa depan dan mencapai kesuksesan yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, M. (2023). Budaya Organisasi inklusif dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(3), 75-86. <https://doi.org/10.25077/jsdm.v7i3.2023>
- Fathurrahman, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal ekonomi dan Manajemen indonesia*, 13(1), 56-67. <https://doi.org/10.32502/jemi.v13i1.2431>

- indrawati, L., & Sembiring, e. e. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah. *indonesian Accounting Research Journal*, 3(3), 290-296. <https://doi.org/10.35313/iarj.v3i3.5321>
- Kristanto, A., & Sari, R. P. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja di perusahaan X. *Jurnal Manajemen indonesia*, 21(1), 45-52.
- Mulyadi, M., Hartati, S. M., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Agen PT.(Persero) Asuransi: Peran Motivasi Kerja. *Among Makarti*, 13(1). <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v13i1.188>
- Nugroho, Y. C. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. *Business and enterpreneurship Journal (BeJ)*, 1(2). <https://doi.org/10.57084/bej.v1i2.663>
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. i. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298-310. <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>
- Prasetya, A. (2023). Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Teknologi. *Jurnal Manajemen Strategis*, 10(3), 98-109. <https://doi.org/10.35976/jms.v10i3.3223>
- Putra, A. A., & Sari, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan indonesia*, 9(4), 112-121. <https://doi.org/10.34306/jmki.v9i4.2212>
- Retnaningtyas, D. W., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) TBK Jakarta. *Jurnal inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 107-118.
- Sutrisno, H. (2021). Konsep Budaya Organisasi dan implementasinya dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen indonesia*, 11(1), 23-35. <https://doi.org/10.34234/jmi.v11i1.2021>
- Susanti, D., & Rahmawati, R. (2020). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi dan Budaya Organisasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 6(4), 97-108. <https://doi.org/10.25077/jsdm.v6i4.2020>
- Wijaya, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen indonesia*, 11(2), 34-46. <https://doi.org/10.34234/jmi.v11i2.2021>