



Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Produktivitas Dengan Mediasi Organizational Culture Dan Moderasi Emotional Intelligence

Della Alvida¹

Universitas Pelita Bangsa
dellaalvida112110022@mhs.pelitabangsa.ac.id

Een Nadia Putri²

Universitas Pelita Bangsa
eennadia112110035@mhs.pelitabangsa.ac.id

Alpi Nurhayati³

Universitas Pelita Bangsa
alpinurhayati112110077@mhs.pelitabangsa.ac.id

Antih Dwiyanti⁴

Universitas Pelita Bangsa
antihdwiyanti.112110092@mhs.pelitabangsa.ac.id

Submit : 23-11- 2024

Review : 27-11- 2024

Accept : 13-12-2024

Publish : 27-01-2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan Produktivitas dengan mediasi Organizational Culture dan moderasi Emotional Intelligence di perusahaan kawasan MM2100. Gaya Kepemimpinan, Produktivitas, Organizational Culture, dan Emotional Intelligence merupakan empat faktor penting dalam perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada responden secara online yang merupakan karyawan di perusahaan kawasan MM2100. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang diolah merupakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan Teknik simple random sampling, dengan jumlah responden yang diperoleh sebanyak 100 responden. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan program PLS (partial least square) 3.29. Hasil penelitian analisis, menunjukkan bahwa indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid. Namun, hasil dari olah data mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan dengan mediasi Organizational Culture tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. Sebaliknya, variabel Gaya Kepemimpinan dimoderasi oleh Emotional Intelligence secara signifikan berpengaruh positif terhadap Produktivitas. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dalam konteks perusahaan di kawasan industri MM2100, yang dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi manajemen yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci: Emotional Intelligence; Gaya Kepemimpinan; Organizational Culture; Produktivitas



Abstract

This study aims to analyze the role of Leadership Style in increasing Productivity with Organizational Culture mediation and Emotional Intelligence moderation in companies in the MM2100 area. Leadership Style, Productivity, Organizational Culture, and Emotional Intelligence are four important factors in a company. This study uses a questionnaire distribution method to online respondents who are employees in companies in the MM2100 area. This type of research is quantitative. The data processed is primary data obtained from the results of distributing questionnaires using the simple random sampling technique, with the number of respondents obtained as many as 100 respondents. Data analysis was carried out using the PLS (partial least square) 3.29 program. The results of the analysis study indicate that the indicators in this study are valid. However, the results of data processing indicate that Leadership Style with Organizational Culture mediation does not have a significant effect on Productivity. Conversely, the Leadership Style variable moderated by Emotional Intelligence has a significant positive effect on Productivity. These findings provide a better understanding of the factors that influence productivity in the context of companies in the MM2100 industrial area, which can help companies develop effective management strategies to increase employee productivity.

Keywords: *Emotional Intelligence; Leadership Style; Organizational Culture; Productivity.*

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, efektivitas kepemimpinan dalam organisasi menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuan, tetapi juga membangun Organizational Culture yang kuat dan meningkatkan Emotional Intelligence karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada Produktivitas. Di perusahaan kawasan MM2100, peran Gaya Kepemimpinan sangat penting dalam membentuk dan memperkuat Organizational Culture yang mengutamakan inovasi, orientasi pada hasil, dan kerja tim. Selain itu Emotional Intelligence karyawan menjadi faktor penentu dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, didukung oleh Organizational Culture yang kuat dan Emotional Intelligence yang tinggi, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan (Fuadi Anas Agus, 2014) dalam (Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut (Miftha Thoha, 2009) dalam (Sulu et al., 2022) Gaya kepemimpinan (Hasibuan, 2013) dalam (Zuhdan, 2022) merupakan metode yang digunakan seorang pemimpin untuk memberi pengaruh terhadap bawahan, supaya dapat bekerja sama secara produktif untuk menggapai tujuan utama organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki cara memimpin dengan baik dan disukai oleh bawahannya akan membuat bawahannya merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya akan meningkat (Sanjiwani dan Wisadha, 2016) dalam (Handayani et al., 2019) Menurut (Kartono, 2008) dalam (Unisma et al., 2021) sifat dan ciri-ciri dari kepemimpinan yang efektif mencakup enam kriteria, yaitu waktu dan kepribadian yang terpuji, keinginan melayani bawahan, kecerdasan, penuh inisiatif, penuh



daya penarik, dan penuh kepercayaan pada diri sendiri. (Rivai, 2011) dalam (Fatyandri et al., 2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan seperangkat sifat atau tingkah laku yang digunakan pimpinan untuk mengenal divisi bawahan agar tujuan perusahaan dapat direalisasikan, atau juga bisa dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan bentuk tingkah laku dan strategi yang disenangi atau sering dilakukan oleh pemimpin. Indikator-indikator gaya kepemimpinan seseorang, menurut (Kartono, 2008) dalam (Dian Sudiantini et al., 2022) meliputi kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan mengendalikan emosi, dan tanggung jawab.

Produktivitas merupakan tanggapan responden terhadap hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Robbin et al., 2010) dalam (Jumady, 2020) Produktivitas adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan produktivitas (Cascio, 2004) dalam (Nabanan Friska, 2020). Produktivitas sebagai sebuah aksentuasi motif ekonomi dalam hal pelaksanaan kegiatan organisasi yang banyak ditentukan oleh faktor manusia (Dwiyanto, 2004) dalam (Fuadi Anas Agus, 2014). Produktivitas adalah menciptakan kekayaan melalui penciptaan penerapan pengetahuan hingga dapat disediakan produk-produk serta jasa-jasa yang memenuhi kebutuhan para pemakai dan yang bersifat konsisten dengan tujuan-tujuan sosial, lingkungan dan ekonomi masyarakat yang bersangkutan (Moga, 2003) dalam (Purnama et al., 2012). Produktivitas merupakan sebagai perbandingan antara totalitas keluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu (Muchdarsyah Sinungan, 2003) dalam (Mandala & Raharja, 2012). Indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan adalah melalui penilaian terhadap prestasi kerja, tingkat absensi, dan tingkat perputaran karyawan, Kemampuan Intelektual, Kemampuan Fisik.

Organizational Culture didefinisikan sebagai suatu sistem nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik, dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi (Gibson et al, 1996) 2007) dalam (Trisnarningsih Sri, 2007). Organizational Culture merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu (Sudarmanto, 2015) dalam (Wahidatun Nirmah et al., 2021) Organizational Culture merupakan sebuah prinsip, nilai dan tradisi yang diterapkan oleh para anggota organisasi dalam melaksanakan kerja dan tindakan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Coulter, 2012) dalam (Hardi et al., 2020) Penelitian (Murphy et al., 2013) dalam (Hanifah Nur Gia Rizka et al, 2020) menjelaskan bahwa Organizational Culture secara signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian lain (Shahzad et al., 2013) dalam (Hanifah Nur Gia Rizka et al., 2020) juga menyatakan bahwa Organizational Culture mampu untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan. Pengukuran Organizational Culture menggunakan 7 indikator yaitu inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas (Robbins dan Judge, 2014) dalam (Hanifah Nur Gia Rizka et al., 2020). Organizational Culture yang kuat akan mempermudah komunikasi dan partisipasi yang dilakukan secara efisien dan efektif (Shahzad, 2014) dalam (Tong Wiratama Jesen William et al., 2022).



Emotional Intelligence merupakan termasuk dalam kemampuan mengontrol diri, memacu diri agar tetap tekun, dan dapat memotivasi diri sendiri. Emotional Intelligence sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dan dapat berubah-ubah setiap saat (Goleman, 2009) dalam (Hardi et al., 2020). Emotional Intelligence merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa emosi manusia berada di wilayah bawah sadar sehingga diakui kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan utuh tentang diri sendiri dan orang lain (Boyatzis dan Ron, 2001) dalam (Wahidatun Nirmah et al., 2021) Emotional Intelligence adalah kemampuan seseorang dengan keterampilannya dalam pengendalian diri, memotivasi diri sendiri, menunjukkan rasa empati, serta keterampilan sosialnya untuk mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, kemudian untuk dapat bertahan dalam menghadapi frustrasi termasuk tidak melebih-lebihkan rasa senang, mengendalikan dorongan hati, dan mengatur suasana hati (Rizaldi, 2021) dalam (Trisnaningsih Sri, 2007). Menurut (Goleman, 2002) dalam (Trisnaningsih Sri, 2007) Emotional Intelligence adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (to manage ouremotional life with intelligence) menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (the appropriateness of emotion and its expression) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial (Pratama Ari Ferdiansyah, 2016) dalam (Hanifah Nur Gia Rizka et al., 2020). Menurut (Pasiak, 2004) dalam (Hanifah Nur Gia Rizka et al., 2020) terdapat tujuh macam jenis kecerdasan yang ada di dalam tiap diri individu, yaitu linguistik, matematika, spasial, kinestetik, musik, antar pribadi, dan inter pribadi. Menurut Goleman indikator Emotional Intelligence yaitu Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi, Empati dan Keterampilan sosial (Gani et al., 2018) dalam (Tong Wiratama Jesen William et al., 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih dalam pengaruh Gaya Kepemimpinan, Organizational Culture, Emotional Intelligence dalam meningkatkan Produktivitas, dengan fokus khusus pada perusahaan di kawasan MM2100. Dengan menganalisis faktor-faktor ini, kami berusaha memahami dinamika yang mendorong Produktivitas karyawan dan memberikan wawasan berharga bagi dunia akademis dan industri. Memahami interaksi antara Gaya Kepemimpinan, Organizational Culture, dan Emotional Intelligence menjadi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan daya saing dan mencapai produktivitas yang optimal. Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan pustaka yang telah dikemukakan di atas, maka beberapa hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y).
- H2: Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Emotional Intelligence (Z).
- H3: Emotional Intelligence (Z) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y).
- H4: Gaya Kepemimpinan (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y) melalui mediasi Organizational Culture (M).
- H5: Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y) dengan moderasi Emotional Intelligence (Z).

Dengan hipotesis tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana Gaya Kepemimpinan yang efektif, didukung oleh Organizational Culture yang kuat dan Emotional Intelligence yang tinggi, dapat meningkatkan Produktivitas di perusahaan kawasan MM2100.



Metode

Penelitian ini mengambil lokasi pada perusahaan yang berada di kawasan MM2100. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, sedangkan jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri yang diperoleh langsung dari responden yang kita sebar melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan di kawasan MM2100 dengan sampel yang diambil adalah 100. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di perusahaan di kawasan MM2100 secara online. Hasil jawaban kuesioner dinyatakan dalam skala likert yang memuat pendapat responden mengenai pernyataan yang telah dibuat berdasarkan pengalaman karyawan. Responden diarahkan untuk mengisi pernyataan dengan memilih sangat setuju sama dengan 5, setuju sama dengan 4, netral sama dengan 3, tidak setuju sama dengan 2, dan sangat tidak setuju sama dengan 1. Adapun teknik analisis data penelitian yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji t (hipotesis). Data dianalisis menggunakan aplikasi Smart PLS 3.29.

Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Tabel 1. Karakteristik Individual Responden

Karakteristik Responden	Orang	Proporsi
<u>Jenis Kelamin</u>		
Laki-Laki	34	66 %
Perempuan	66	34 %
Jumlah	100	100%
<u>Usia</u>		
17-25 Tahun	88	88 %
26-35 Tahun	8	8 %
36-45 Tahun	4	4 %
Jumlah	100	100%
<u>Pendidikan Terakhir</u>		
SMK/SMA/MA	87	87 %
D3	2	2 %
S1	11	11 %
Jumlah	100	100%

Sumber : Google Form Kuesioner (2024)

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dari 100 responden, 66% adalah perempuan dan 34% adalah laki-laki. Rentang usia mayoritas responden berada di antara 17-25 tahun, yaitu sebesar 88%, diikuti oleh usia 26-35 tahun sebanyak 8%, dan usia 36-45 tahun sebanyak 4%. Dari segi pendidikan terakhir,



mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMK/SMA/MA sebesar 87%, sementara responden dengan pendidikan terakhir D3 dan S1 masing-masing sebesar 2% dan 11%. Data ini menunjukkan bahwa survei tersebut didominasi oleh responden perempuan yang berusia muda dan memiliki pendidikan menengah atas. Data dikumpulkan melalui kuesioner Google Form pada tahun 2024.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

	EI (M)	GP (X)	OC (Z)	P (Y)	X*Y	Keterangan
EI1	0.817					VALID
EI2	0.806					VALID
EI4	0.819					VALID
EI6	0.853					VALID
EI7	0.849					VALID
GK1		0.862				VALID
GK2		0.774				VALID
GK4		0.770				VALID
GK6		0.801				VALID
GK7		0.796				VALID
GP (X) * OC (Z)					2.394	VALID
OC1			0.804			VALID
OC2			0.856			VALID
OC4			0.762			VALID
OC6			0.700			VALID
OC7			0.788			VALID
P1				0.817		VALID
P2				0.722		VALID
P4				0.717		VALID
P6				0.714		VALID
P7				0.761		VALID

Sumber : Output SmartPLS 3.29 (2024)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan valid dengan nilai di atas 0,6 dan bernilai positif. Dengan indikator tertinggi 0.862 yaitu kemampuan memotivasi pada variabel Gaya Kepemimpinan. Berdasarkan uji validitas ditemukan adanya beberapa indikator yang perlu dieliminasi yakni, kemampuan mengambil Keputusan pemimpin (GK3), tanggung jawab pemimpin (GK5), tingkat perputaran karyawan (P3), Kemampuan Fisik (P5) orientasi pada hasil (OC3), orientasi pada tim (OC5), Motivasi (EI3), Keterampilan sosial (EI5).



Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
EI (M)	0.886	0.888	0.917	0.687
GP (X)	0.860	0.864	0.899	0.642
OC (Z)	0.841	0.844	0.888	0.614
P (Y)	0.802	0.811	0.863	0.558
X*Y	1.000	1.000	1.000	1.000

Sumber : Output SmartPLS 3.29 (2024)

Pengujian reliabilitas memberikan hasil bahwa 4 variabel yang digunakan telah diuji dinyatakan reliabel dan konsisten karena cronbach's alpha diatas $> 0,60$. Dengan variabel tertinggi 0.886 yaitu pada variabel Emotional Intelligence.

Uji R Square

Tabel 4. Hasil Uji R Square

	R Square	R Square Adjusted
EI (M)	0.595	0.591
P (Y)	0.757	0.746

Sumber : Output SmartPLS 3.29 (2024)

Nilai R-square untuk Emotional Intelligence (Z) adalah 0.595, yang berarti 59.5% dalam Emotional Intelligence dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model, menunjukkan pengaruh yang cukup kuat. Sedangkan nilai R-square untuk Produktivitas (Y) adalah 0.757, yang berarti 75.7% dalam Produktivitas dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model, menunjukkan pengaruh yang sangat kuat.

Uji t (Hipotesis)

Signifikansi hubungan dapat diperoleh dengan cara melakukan uji Bootstrapping. Nilai yang dihasilkan dari uji Bootstrapping adalah berupa nilai t - hitung yang kemudian akan dibandingkan dengan nilai t - table. Jika t - hitung lebih besar dari pada t - table (1,96) pada taraf nilai alpha 5 %, maka nilai estimasi jalur tersebut dapat dikatakan signifikan.

Tabel 5. Hasil Uji Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EI -> P	0.274	0.259	0.099	2.765	0.006
GP -> EI	0.771	0.771	0.059	13.094	0.000
GP -> P	0.392	0.406	0.105	3.728	0.000
OC -> P	0.197	0.199	0.102	1.924	0.055
X*Y -> P	-0.055	-0.049	0.042	1.303	0.193

Sumber : Output Smart PLS 3.29 (2024)



Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Emotional Intelligence (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas (Y), dengan nilai T Statistics sebesar 2.765 dan P-value sebesar 0.006. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Emotional Intelligence (Z), semakin tinggi juga tingkat produktivitas yang dapat dicapai. Selanjutnya, Gaya Kepemimpinan (X) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Emotional Intelligence (Z), ditunjukkan oleh nilai T Statistics sebesar 13.094 dan P-value 0.000, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang baik dapat secara positif mempengaruhi tingkat Emotional Intelligence (Z). Selain itu, hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Produktivitas (Y) juga signifikan, dengan nilai T Statistics sebesar 3.728 dan P-value 0.000, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Emotional Intelligence (Z) juga signifikan, menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki Emotional Intelligence yang tinggi cenderung lebih efektif dalam mengelola tim. Namun, Organizational Culture (M) hanya menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan secara statistik terhadap Produktivitas (Y), dengan nilai T Statistics sebesar 1.924 dan P-value 0.055. Gaya kepemimpinan (X) tidak berpengaruh pada produktivitas (Y) melalui Organizational Culture (M) karena, meskipun gaya kepemimpinan bisa berbeda-beda, budaya organisasi yang kuat dan konsisten tetap mampu menjaga produktivitas yang tinggi. Namun, gaya kepemimpinan (X) yang baik dapat meningkatkan emotional intelligence (Z) yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas (Y) karyawan. Interaksi antara Gaya Kepemimpinan dan Emotional Intelligence (X*Y) juga tidak signifikan terhadap Produktivitas (Y), dengan nilai T Statistik sebesar 1.303 dan P-value 0.193.

Tabel 6. Hasil Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
GP -> EI -> P	0.211	0.201	0.080	2.643	0.008

Sumber : Output Smart PLS 3.29 (2024)

Penelitian ini menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas (Y), yang dimediasi oleh Emotional Intelligence (Z), dengan nilai T Statistics sebesar 2.643 dan P-value sebesar 0.008. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan tingkat Produktivitas melalui peningkatan Emotional Intelligence individu dalam konteks penelitian ini.

Pembahasan

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang menjadi objek penelitian, yaitu variabel Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independen, Organizational Culture sebagai variabel mediasi, Emotional Intelligence sebagai variabel moderasi, dan Produktivitas sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 100 orang.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan “Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan



Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi” (Fatyandri Neka Adi & Surbakti br Evanglista Thea, 2023). Hasil dalam penelitian (Handayani et al., 2019) membuktikan bahwa semakin baik cara memimpin seorang pimpinan maka akan semakin memengaruhi Produktivitas Karyawannya. Hal ini terbukti Mayoritas pemimpin diperusahaan kawasan MM2100 cenderung memimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada motivasi, inspirasi, dan pengembangan anggota tim untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Emotional Intelligence (Z) juga signifikan, hal ini dibuktikan oleh penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderating” (Fuadi Anas Agus, 2014) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan Emotional Intelligence dalam organisasi. Emotional Intelligence yang tinggi membantu pemimpin dan anggota tim mengelola emosi mereka dengan lebih baik, berkomunikasi secara efektif, dan membangun hubungan kerja yang positif, yang pada akhirnya berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Namun, Organizational Culture (M) hanya menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap Produktivitas (Y) dalam penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada Cv. Mitra Denso Di Bandar Lampung” (Purnama et al., 2012), hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, seperti Organizational Culture yang tidak sepenuhnya diterapkan atau diterima oleh seluruh anggota, atau karena budaya tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik spesifik dari organisasi tersebut. Selain itu, ada kemungkinan bahwa faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi produktivitas, seperti teknologi, sumber daya, atau kebijakan operasional, sehingga dampak Organizational Culture menjadi kurang terlihat.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Produktivitas (Y) dengan dimoderasi Emotional Intelligence (Z) juga terbukti signifikan, menunjukkan bahwa pemimpin dengan tingkat Emotional Intelligence yang tinggi cenderung lebih efektif dalam mengelola tim. Hal ini berarti bahwa pemimpin yang mampu mengelola emosinya sendiri dan memahami emosi orang lain dapat membangun hubungan kerja yang lebih baik, meningkatkan motivasi, dan mengelola konflik secara lebih efisien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nur Amalia & Rizaldi, 2021) “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional pada Plan A di Perusahaan Industri Suku Cadang dan Aksesoris Kendaraan Bermotor Kota Cimahi” yang menyatakan bahwa Pemimpin dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, sehingga membantu tim mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Produktivitas (Y) dengan dimediasi Organizational Culture (M) terbukti tidak berpengaruh signifikan, dalam penelitian “Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor” menyatakan bahwa pemimpin menanamkan komitmen untuk melakukan perubahan tiga aktivitas yang saling terkait yaitu mengklarifikasi maksud dari strategi, membangun organisasi dan membentuk budaya perusahaan. Pemimpin merupakan desainer dari organisasi dengan ikut dalam mendesain berbagai tujuan, visi, dan



nilai-nilai inti dalam organisasi. Nilai budaya organisasi yang dibentuk oleh pemimpin akan mempengaruhi seluruh aspek dalam organisasi (Trisnaningsih Sri, 2007).

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan di perusahaan kawasan MM2100. Penelitian ini menemukan bahwa Gaya kepemimpinan yang efektif dapat secara langsung meningkatkan produktivitas, serta memiliki pengaruh tidak langsung melalui peningkatan Emotional Intelligence karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Menariknya, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa Organizational Culture tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas ketika bertindak sebagai mediator antara Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun Organizational Culture penting, pengaruhnya terhadap Produktivitas mungkin tidak sekuat yang diharapkan dalam konteks perusahaan di kawasan MM2100. Sebaliknya, Emotional Intelligence terbukti menjadi faktor kunci yang memperkuat hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas, menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengelola emosi diri sendiri dan orang lain cenderung lebih efektif dalam meningkatkan kinerja tim. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan di kawasan MM2100 perlu fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan yang menekankan pada peningkatan Emotional Intelligence. Program pelatihan dan pengembangan yang ditargetkan pada aspek ini dapat memberikan dampak positif pada produktivitas karyawan. Selain itu, meskipun Organizational Culture tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu memperhatikan dan menyelaraskan Organizational Culture dengan gaya kepemimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kohesif dan produktif. Penelitian lebih lanjut mungkin diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam konteks spesifik kawasan industri MM2100.

Daftar Pustaka

- Angelica Laura Tirza, & GrahaNu Sri. (2020). PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TRANSFORMER CENTER KOTA BATU. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7.
- Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022b). The Influence of Leadership Style: Job Satisfaction, Employee Loyalty and Commitment at PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- Fatyandri Neka Adi, & Surbakti br Evanglista Thea. (2023). ANALISIS PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Jurnal Darma Agung*, 31(1), 1–12.



- Fuadi Anas Agus. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MODERATING. *Informatika* , 1(2), 1–12.
- Gani, M. R., Tewel, B., & Trang, I. (2018). ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR KARYA CAHAYA (SKC) GORONTALO ANALYSIS OF THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, PERSONALITY AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SINAR KARYA CAHAYA (SKC) GORONTALO. In *Analisis Pengaruh..... 3228 Jurnal EMBA* (Vol. 6, Issue 4).
- Handayani, M., Tetap, D., Program, Y., Fakultas, A., & Dan Bisnis, E. (n.d.). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN JABATAN FUNGSIONAL AUDITOR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYATERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL (Studi pada BPKP dan Inspektorat Sumatera Selatan)*.
- Hanifah Nur Gia Rizka, & Oktarina Nina. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Sarana Prasarana, dan Budaya Organisasi Terhadap Pengelolaan Kearsipan dengan Kinerja Pegawai sebagai Variabel Mediasi. *Economic Education Analisis Jurnal* , 7(2), 1–13. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i3.41557>
- Hardi, Safitri Defi, & Wahidi utra. (2020). PENGARUH INDEPENDENSI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR : KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Ekonomi Dan Bisnis* , 1(7), 218–238.
- Jumady, E. (2020). PERAN MODERASI DISIPLIN KERJA PADA PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH DI MAKASSAR. *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 5(2), 1–20. <https://doi.org/10.36908/isbank.v5i2.110>
- Lanseret Azalia Thea, Tewel Bernhard, & Dotulong O.H Lucky. (2019). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI UTARA. *Ekonomi Dan Bisnis* , 7(4), 1–10.
- Mandala, A., & Raharja, E. (2012). PERAN PENDIDIKAN, PENGALAMAN, DAN INOVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS USAHA KECIL MENENGAH. In *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* (Vol. 1, Issue 2). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Nabanan Friska. (2020). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. BANUA MEGAH SEJAHTERA. *Ekonomi Dan Bisnis* , 17(2), 1–12.
- Nur Amalia, G., & Rizaldi, A. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional pada Plan A di Perusahaan Industri Suku Cadang dan Aksesoris Kendaraan Bermotor Kota Cimahi. In *Business, And Accounting Journal Homepage* (Vol. 1).
- Pratama Ari Ferdiansyah. (2016). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP



- BEHAVIOUR PADA PERUSAHAAN BERSATU SUKSES GROUP SURABAYA. *Ilmu Manajemen* , 4(2), 1–8.
- Purnama, O. H., Dosen, M. E. P., Fakultas, T., & Usbrj, E. (2012). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN BENGKEL PADA CV MITRA DENSO DI BANDAR LAMPUNG*.
- Sulu, A. H. C., Mangantar, M., Taroreh, R., & Pelatihan..., P. (2022). PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, SERTA GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KOTA TOMOHON. *560 Jurnal EMBA*, 10(2), 560–568.
- Tong Wiratama Jesen William, & Santoso Thomas. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP KARYAWAN PT. BHUMI PHALA PERKASA. *Business Management*, 10(5), 1–6.
- Trisnaningsih Sri. (2007). *INDEPENDENSI AUDITOR DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI PENGARUH PEMAHAMAN GOOD GOVERNANCE, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR*.
- Unisma, F. E., Nurdin, A., Djaelani, A. Q., Agus, A., Pengaruh, P., Kepemimpinan, G., Karir, P., Lingkungan, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Kasus, S., Perusahaan, P., Air, D., Kota, M., Oleh, M.), & Priyono, A. A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)*. www.fe.unisma.ac.id
- Wahidatun Nirmah, F., & Malangkucecwara, S. (2021). *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi*. 1, 127–135. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI>
- Zuhdan, H. A. (2022). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA SUGIHWARAS KECAMATAN CANDI KABUPATEN SIDOARJO. In *Maret* (Vol. 2, Issue 02).