**PENGARUH LEADERSHIP STYLE DAN ORGANIZATIONAL CULTURE
TERHADAP PRODUCTIVITY OF EMPLOYEE DI KOPERASI SIMPAN PINJAM-
SEJAHTERA BERSAMA (KSP-SB) CABANG SUKABUMI**

Umban Adi Jaya

Program Studi Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia
umbanadijaya01@gmail.ac.id

Ai Kartini

Program Studi Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia
Aikartini98@gmail.com

Abstract

This research was conducted at the Sukabumi Branch of the Savings and Loans Cooperative and the Prosperous Cooperative (KSP-SB) with a full address on Jl. R.E Martadinata No. 62 B Cikole Village, Cikole District, Sukabumi City- (0266) 211867, This study runs from January 2018 to completion. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style (X1) and organizational culture (X2) on productivity of employee (Y). The types and sources of data used in this study consisted of primary data and secondary data with a total sample of 30 people. Sampling is done using population sampling method. Technical quality testing tools include testing validity and reliability, classical assumptions, and data analysis techniques using descriptive and correlation analysis. Whereas to determine the effect of independent variables (X) on the dependent variable (Y), multiple linear regression analysis was used which included the t test and F test with the help of SPSS version 16.0. Based on the results of the partial test (t test), it can be seen that the leadership style variable has a positive but not significant effect on productivity of employee, while the organizational culture variable has a positive and significant influence on productivity of employee. Based on the results of the Simultaneous Test (Test F) it is known that the variables of leadership style and organizational culture together have a significant influence on productivity of employee at the Sukabumi Branch of the Joint Savings and Loan Cooperative (KSP-SB).

Keywords: *leadership style; organizational culture and productivity of employee*

Pendahuluan

Perekonomian di Indonesia saat ini mengalami perkembangan. Lembaga Keuangan menjadi salah satu yang memberikan kontribusi tinggi dalam perkembangan ekonomi. Perbankan menjadi tujuan utama untuk memudahkan masyarakat bertransaksi, tetapi tidak hanya bank yang menjadi Financial Intermediary. Di Indonesia mempunyai lembaga keuangan selain bank yang menjadi ciri khas untuk bertransaksi yaitu koperasi. jumlah koperasi di Indonesia terus meningkat dan mengalami perkembangan yang cukup signifikan dari

tahun ke tahun. Pertumbuhan koperasi yang tinggi akan berkontribusi terhadap perekonomian negara, terutama dalam penyerapan tenaga kerja dan pembayaran retribusi termasuk pajak unit usaha koperasi. Tahun 2010, jumlah koperasi di Indonesia sebanyak kurang lebih 177.492 unit dan sekitar 29,55% koperasi yang tidak aktif. Total koperasi di Indonesia mulai berkembang pesat pada per desember 2015 yaitu sebanyak 212. 135 unit. Jumlah ini mencatatkan Indonesia sebagai negara dengan jumlah koperasi terbesar di dunia. Jumlah total koperasi tersebut terbagi atas

150.223unit koperasi aktif dan 61.912unit koperasi tidak aktif (dalam laporan statistiknya, Kemenkop menyebut angka ini sangat sementara). Koperasi sebanyak itu tersebar di 34 provinsi dengan jumlah keseluruhan anggota mencapai 37,78 juta orang. Pada tahun 2016, kontribusi anggota koperasi terhadap PDB Nasional sebesar 20.71 % (Adinata, 2015).

Pada dasarnya koperasi bukan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan badan koperasi itu sendiri ataupun untuk individu, tetapi tujuan koperasi adalah menyimpan uang masyarakat dengan rasa aman, selain itu masyarakat juga dapat melakukan peminjaman kepada pihak koperasi dengan bunga yang kecil untuk melakukan usaha yang diinginkan dan memenuhi kebutuhan hidupnya, inilah alasan mengapa koperasi memegang peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi masyarakat Indonesia dan untuk mensejahterakan bersama. Maka dari itu, pencapaian visi dan misi dibutuhkan pengelola manajerial yang baik. Produktivitas kerja menjadi salah satu hal penting dalam perusahaan untuk menopang target yang dibutuhkan di setiap perusahaan. Produktivitas dalam organisasi pada dasarnya berpusat pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi (Adinata, 2015).

Koperasi Simpan Pinjam-Sejahtera Bersama Cabang Sukabumi menjadi salah satu cabang dari Koperasi Simpan Pinjam-Sejahtera Bersama yang berdiri pada tahun 2006, sedangkan kantor pusat Koperasi Simpan Pinjam-Sejahtera Bersama berlokasi di Bogor-Jawa Barat yang didirikan pada bulan Januari 2004 (*Laporan Tahunan Dana Anggota Simpanan Untuk Remunerasi Tahun 2014 – 2017*, 2017). Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama (KSP-

SB) dalam mengembangkan usahanya, terkadang mengalami penurunan *productivity* dalam mencapai target organisasi. hal ini dapat dilihat dari data laporan tahunan dana anggota simpanan untuk remunerasi tahun 2014-2017 dibawah ini:

Grafik 1

Laporan Tahunan

Dana Anggota Simpanan Untuk Remunerasi Tahun 2014 – 2017

Data yang diperoleh dari grafik di atas menunjukkan adanya penurunan dalam mencapai target yang sudah ditentukan oleh koperasi, hal tersebut terlihat dari jumlah pertumbuhan dana anggota untuk remunerasi tahun 2014-2017. Data tersebut merupakan penurunan *productivity of employee* di setiap tahunnya (*Laporan Tahunan Dana Anggota Simpanan Untuk Remunerasi Tahun 2014 – 2017*, 2017). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *productivity of employee* di Koperasi Simpan Pinjam- Sejahtera Bersama (KSP-SB) Cabang Sukabumi mengalami penurunan, hal tersebut disebabkan karena adanya penurunan kualitas SDM dan menyebabkan tidak tercapai target yang telah ditentukan selama beberapa tahun tersebut. Tidak tercapainya target dari tahun 2014-2017. *Productivity of employee* di KSP-SB menurun karena didominasi oleh faktor internal yang menyangkut rendahnya kualitas SDM yang diduga karena

dipengaruhi oleh adanya penerapan sistem *leadership style* yang belum tepat dan kurangnya pengarahan dari leadership, dimana *leadership style* yang diterapkan belum mampu mendorong karyawan untuk bisa mencapai productivity of employee yang baik. Selain leadership style, terdapat juga organizational culture, para karyawan KSP-SB belum bisa menerapkan nilai dan norma-norma dengan baik. Masalah tersebut mengakibatkan penurunan productivity pada Koperasi Simpan Pinjam-Sejahtera Bersama (KSP-SB) Cabang Sukabumi.

Berdasarkan fenomena dan masalah di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh *Leadership Style* dan *Organizational Culture* terhadap Productivity of Employee di Koperasi Simpan Pinjam-Sejahtera Bersama (KSP-SB) Cabang Sukabumi”.

Tinjauan Pustaka

1. Manajemen

Dalam kamus umum Bahasa Indonesia manajemen merupakan cara mengelola suatu perusahaan besar. Pengelolaan tersebut dilaksanakan oleh seorang manajer atau pemimpin berdasarkan urutan dan ketentuan manajemen (Adinata, 2015). Namun dari masa ke masa, banyak para ahli yang memandang dari beberapa sudut untuk mendefinisikan manajemen, antara lain:

- a. Manajemen Sebagai Ilmu dan Seni, merupakan pengetahuan dari hasil pengamatan dan diorganisasikan secara sistematis dan diaplikasikan dengan daya penyesuaian sebagai keahlian, kemahiran, dan keterampilan yang dapat dipakai dalam kehidupan manusia.
- b. Manajemen Sebagai Proses, merupakan proses untuk

perencanaan, pengorganisasian, dan penggerakkan organisasi lainnya yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

- c. Manajemen Sebagai

Profesi, merupakan tuntutan untuk menjadi kompeherensif agar setiap anggota individu atau kelompok dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh (Hasibuan, 2013) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pernyataan tersebut setara dengan pernyataan American Society of Mechanical Engineer (Tim Dosen Adpen UPI) dalam (Badrudin, 2013) bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni mengorganisasi dan memimpin usaha manusia, menerapkan pengawasan dan pengendalian tenaga, serta memanfaatkan bahan alam bagi kebutuhan manusia. (Badrudin, 2013) menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manfaat individu untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Leadership Style

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu peran penting yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses. *Leadership Style* seorang pemimpin

dalam memimpin sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah penting untuk menunjang kinerja pegawai dalam perusahaan. Adanya *Leadership Style* yang efektif tersebut diharapkan dapat membuat motivasi pegawai meningkat yang mengakibatkan pencapaian visi dan misi yang maksimal (Kartono, 2017).

Blanchard (1996) mengatakan bahwa *Leadership Style* merupakan perilaku kerja dan perilaku hubungan yang harus diterapkan terhadap derajat kesiapan maupun kematangan tertentu (Blanchard, 1996).

Leadership Style tersebut akan sangat efektif apabila dapat mengakomodasi lingkungannya (pengikut, atasan dan rekan kerjanya). (Blanchard, 1996), menyatakan bahwa *Leadership Style* merupakan pola pendekatan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin. Pendapat senada disampaikan oleh Newstrom dan Davis (2002) bahwa *Leadership Style* adalah gaya total dari tindakan ekplisit dan implisit yang dilihat oleh pegawainya. Pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan *Leadership Style* yang akan diterapkan kepada pegawainya.

Leadership Style menurut (Handoko, 2014) merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Sedangkan menurut (Thoha, 2007) *Leadership Style* adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha memengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki

keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan *Leadership Style* sesuai kemampuan dan kepribadiannya.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi leadership

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Leadership Style* menurut (Handoko, 2014) yaitu: 1) pemimpin, 2) pengikut, dan 3) situasi, ketiganya saling berhubungan dan berinteraksi satu dengan yang lainnya. Menurut Mangkunegara, yang mempengaruhi *Leadership Style* faktornya adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2013):

- a. Integritas: kejujuran dan kelugasan.
- b. Kompetensi: pengetahuan dan keterampilan.
- c. Konsistensi: keandalan, kemampuan, diramalkan dan penilaian yang baik.
- d. Loyalitas: kesediaan untuk melindungi.
- e. Keterbukaan: kerelaan untuk berbagi ide dan informasi.

5. Dimensi Leadership Style

(Blanchard, 1996) mengemukakan bahwa terdapat 4 dimensi dalam leadership style, diantaranya:

- a. Gaya Mengarahkan (*Telling Style*) pada situasi ini, seorang pemimpin memberi arahan kepada bawahannya untuk mengerjakan sesuatu atau pada saat bawahan tersebut merasa kesulitan untuk mengerjakan pekerjaannya, maka seorang pemimpin mengarahkan/memerintahkan apa yang harus dilakukan para bawahan.
- b. Gaya menawarkan (*Selling Style*) dalam situasi ini, pemimpin menunjukkan hubungan tinggi dari segi penyelesaian masalah dan hubungan dengan orang bawahan

adalah rapat sebagai satu organisasi. seorang pemimpin juga berperan aktif sebagai konsultan dalam organisasi, hal tersebut bertujuan untuk membantu para karyawannya dan mempererat hubungan antara pemimpin dan bawahan.

- c. Gaya Partipasi (*Participating Style*) dalam situasi ini, pemimpin juga harus memberikan motivasi / mendorong karyawan dengan tujuan meningkatkan percaya diri yang mereka miliki bahwa mereka mampu melaksanakan tugasnya.
- d. Gaya Delegasi (*Delegating Style*) pada situasi ini karyawan memiliki kompetensi dan juga komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan tugas sehingga pemimpin dapat melakukan pendelegasian pekerjaan kepada para bawahan. Akibatnya para pemimpin dalam situasi ini memiliki fokus terhadap pekerjaan dan hubungan kerja yang rendah dengan bawahannya.

6. Organizational Culture

Organizational culture ialah sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Selain itu, Robbins and judge (2012) menggambarkan, bahwa *organizational culture* adalah sebagai tradisi dan cara umum dalam melakukan sesuatu yang telah dilakukan sebelumnya dan seberapa akan sukses dalam melakukannya dengan sumber utama berasal dari pendiri yang memiliki visi dalam organisasi (Robbins, 2012). Teori lain memberikan pemahaman bahwa *organizational culture* harus dikaitkan dengan perilaku organisasi. Menurut Sweeney & McFarlin (2002),

perilaku organisasi berkaitan dengan “bagaimanapun dan mengapa orang-orang bertindak, berpikir, dan merasa dalam suatu organisasi”. *Organizational Culture* sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dipahami dan dipatuhi bersama dalam suatu organisasi, sehingga anggota organisasi tersebut dapat merasakan yang berbeda dengan organisasi lainnya (Sweeney, P.D., dan McFarlin, 2002). Sedangkan menurut Wirawan (2011) menjelaskan dengan lengkap bahwa *Organizational Culture* merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga berpengaruh pada pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2011).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa *Organizational Culture* merupakan nilai dan norma yang dianut dan dipercayai oleh para karyawan di dalam organisasi untuk melakukan sesuatu dengan cara-cara tertentu sehingga akan terdapat hasil yang diharapkan sesuai keinginan dalam suatu organisasi. Selain itu, dengan adanya *organizational culture* yang baik, terdapat asumsi atau sistem keyakinan yang dikembangkan oleh organisasi sehingga dapat mengatasi masalah-masalah pada organisasi tersebut.

7. Dimensi Organizational Culture

Robbins dan Judge (2012) mengemukakan pendapat bahwa *Organizational Culture* memiliki 3 (tiga) dimensi, diantaranya yaitu:

- a. *Innovation and Courage to take risks* (inovasi dan keberanian mengambil resiko), Inovasi adalah suatu gagasan baru yang ditetapkan untuk memprakarsai atau memperbaiki suatu produk, proses atau jasa. Melalui inovasi dapat diketahui seberapa jauh anggota organisasi didorong untuk menemukan cara-cara baru yang lebih baik, tingkat kreativitas, dorongan untuk melakukan terobosan-terobosan baru dalam bekerja dan dorongan untuk mengembangkan kemampuan.
- b. *Team Orientation* (berorientasi kepada tim), Bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong melakukan kegiatannya dalam suatu koordinasi yang baik. Seberapa jauh keterkaitan dan kerja-sama ditekankan dalam pelaksanaan tugas dan seberapa dalam interdependensi antar anggota ditanamkan.
- c. *Aggressiveness* (agresifitas) Sejauhmana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai dalam penyelesaian pekerjaan dan persaingan kerja (Robbins, 2012).

8. Productivity of Employee

Nasution (2004) mengatakan bahwa pada dasarnya dalam ilmu ekonomi, productivity merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan) (Nasution, 2004). Konsep productivity dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan

menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan. Menurut Sutrisno (2016), productivity of employee adalah sikap mental dan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dengan cara mengukur perbandingan antara hasil yang dicapai (*input*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*output*) (Rahmawati, 2016).

9. Dimensi Productivity of Employee

Adapun dimensi *productivity of employee* menurut ada 6 (enam) yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan: Seorang karyawan harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan tersebut bergantung pada keterampilan masing-masing karyawan. Kemampuan akan memberikan kekuatan untuk menyelesaikan setiap tugas yang dikerjakannya.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapainya: Setiap karyawan wajib untuk meningkatkan hasil. Hasil tersebut akan dituai dan dirasakan oleh karyawan yang telah berhasil meningkatkan produktivitas diperusahaan meraka.
- c. Semangat kerja; Semangat kerja merupakan usaha untuk meningkatkan hasil dari yang sebelumnya. Dimensi ini dapat dilihat dari etos kerja karyawan.
- d. Pengembangan diri: dapat dilakukan dengan melihat tantangan atau harapan dan cara menghadapinya. Semakin kuat tantangan, maka pengembangan harus mutlak dilakukan. Harapan untuk menjadi

lebih baik akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

- e. Mutu: Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan hasil kualitas kerja seorang karyawan. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang lebih baik dan akan berguna bagi perusahaan atau dirinya sendiri.
- f. Efisiensi: Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Input dan output merupakan aspek productivity yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *Leadership Style* dan *Organizational Culture* berpengaruh positif signifikan terhadap *Productivity of Employee* diperoleh dari hasil penelitian (Setiawan, 2010) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Olah Raga Dan Pemuda Provinsi Jawa Barat”.

Menurut (Luhart, 2017) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Gunta Samba Jaya Miau Baru Estate Di Desa Miau Baru”, (Latief, 2015) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Afdeling Prapen I Kebun Unit 1 PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat”. (Zebua, 2017) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola Cabang Malang”. (Ongi, 2015) yang berjudul “Pengaruh

Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Nusa Halmahera Minerals Di Kab. Halmahera Utara”. I Gusti Agung Aries Indrajaya dan (Indrajaya, 2013) yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Hitakara Denpasar*”. (Goren, 2018) yang berjudul “Effect of Leadership Styles on Employee Productivity at South Nyanza Sugar Company Limited, Migori County”. (Ahiabor, 2014) yang berjudul “The Impact Of Corporate Culture On Productivity Of Firms In Ghana: A Case Of Vodafone Ghana”.

Model Analis

Gambar 1

Model Analisis

Sumber: Hasil Olah Data (2018)

Hipotesis Kerja/Alternatif (Ha)

Ha-1 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Leadership Style* terhadap *productivity of employee* di Koperasi Simpan Pinjam- Sejahtera Bersama (KSP-SB) Cabang Sukabumi

Ha-2 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Organizational Culture* terhadap *Productivity of Employee* di Koperasi Simpan Pinjam-Sejahtera Bersama (KSP- SB) Cabang Sukabumi

Ha-3 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Leadership Style* dan *Organizational Culture* terhadap *Productivity of Employee* di Koperasi

Simpan Pinjam- Sejahtera Bersama (KSP-SB) Cabang Sukabumi.

Metode Penelitian

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yang dipilih oleh penulis untuk melakukan penelitiannya yaitu pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama (KSP-SB) yang beralamatkan di Jl. RE. Martadinata Sukabumi. Pengambilan penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2018- Agustus 2018.

2. Populasi dan Sampel

Populasi yang terdapat di KSP-SB Cabang Sukabumi yaitu sebanyak 30 orang karyawan. Arikunto (2013) mengemukakan bahwa jika populasi kurang dari 100 (seratus) orang, lebih baik semua populasi tersebut diambil untuk dijadikan sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2013). Jumlah karyawan yang terdapat di KSP-SB Cabang Sukabumi kurang dari 100, maka yang akan menjadi sampel adalah seluruh karyawan di KSP-SB Cabang Sukabumi, yaitu 30 orang karyawan.

3. Penentuan dan Pengumpulan Data

Penentuan dan Pengumpulan Data data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui data primer yaitu melalui observasi, wawancara, studi dokumentasi dan secara langsung melakukan penyebaran kuesioner (angket) kepada seluruh karyawan KSP-SB di Kota Sukabumi, sedangkan data sekunder yang digunakan oleh penulis diperoleh dari hasil studi kepustakaan yang meliputi buku-buku dan data lain yang relevan dengan wilayah penelitian.

4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif, Skala Likert. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS (Software Statistical Package of Science) 16 for Windows Version.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam-Sejahtera Bersama (KSP-SB) Cabang Sukabumi dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Peneliti memperoleh gambaran tentang profil responden yang dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan pendapatan dapat dilihat pada tabel 1

Kategori Responden		Jumlah Orang	Presentase (%)
Usia	18 – 22	0	0.0 %
	22 – 27	2	5.7 %
	27 – 32	9	25.7 %
	> 32	24	68.6 %
Jenis Kelamin	Laki-Laki	21	60.0 %
	Perempuan	14	40.0 %
Pendidikan Terakhir	SD	0	0.0 %
	SMP	0	0.0 %
	SMA	15	42.9 %
	Lainnya	20	57.1 %
Lama Bekerja	3 - 6 Bulan	1	2.9 %
	1 - 3 Tahun	5	14.3 %
	3 - 5 Tahun	9	25.7 %
	> 5 Tahun	20	57.1 %
Pendapatan	< Rp 1.000.000	1	2.9 %
	Rp 1.100.000 - Rp 2.000.000	8	22.9 %
	Rp 2.100.000 - Rp 3.000.000	4	11.4 %
	> Rp 3.000.000	22	62.9 %

Sumber : Hasil Olah Data (2018)

Hasil olah data berdasarkan kategori jenis kelamin responden yang ada di KSP- SB Cabang Sukabumi menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki yang bekerja di sana lebih banyak dibandingkan dengan jumlah karyawan perempuan yaitu sebanyak 60%. Dengan demikian,

mengindikasikan bahwa tingginya tingkat kuantitas laki-laki yang mendominasi bekerja di KSP-SB Cabang Sukabumi. Hasil olah data berdasarkan kategori usia responden menunjukkan bahwa di KSP-SB Cabang Sukabumi memiliki sumber daya manusia yang produktif dan mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja. Banyaknya para karyawan yang sudah berusia lebih dari 32 tahun yang bekerja di KSP-SB (sebanyak 76,7%), maka mereka lebih banyak mengetahui dan mengerti dengan lebih baik tentang tugas dan kewajibannya sebagai seorang karyawan. Hasil olah data berdasarkan kategori tingkat pendidikan dilihat dari latar belakang para pegawai yang bekerja di KSP-SB Cabang Sukabumi menunjukkan bahwa sebanyak 36,7% para pegawai mempunyai latar belakang tingkat pendidikan di atas SMA/SMK (lulusan S1, Akademika, dll) dan sebanyak 63,3% berpendidikan SMA/SMK. Hasil olah data berdasarkan kategori lamanya bekerja menunjukkan bahwa banyaknya responden yang sudah bekerja di KSP-SB yang mendominasi yaitu karyawan yang sudah lebih dari lima tahun bekerja dengan jumlah sebanyak 57%, 26% untuk lama bekerja dari 3-5 tahun, 14% dari 1-3 tahun dan 3% untuk lama bekerja dari 3-6 bulan. Karakteristik responden yang mendominasi lamanya bekerja menunjukkan bahwa mereka telah memiliki pengalaman kerja yang lama dan lebih paham mengenai pekerjaannya dengan baik. Hasil olah data berdasarkan kategori pendapatan menunjukkan bahwa banyaknya responden yang sudah bekerja di KSP-SB yang mendominasi yaitu yang

mempunyai pendapatan dengan jumlah sebanyak 66,7%, 20,0% Rp. 2.100.000-Rp.3.000.000, 13,3% Rp.1.100.000 Rp. 2.000.000 dan 0,0% untuk pendapatan di bawah Rp. 1.000.000.

1. Pengujian Instrumen Uji Validitas

Arikunto (2013) mengatakan bahwa validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Hasil pengujian validitas menyatakan bahwa untuk variabel *leadership style, organizational culture, dan productivity of employee* dengan seluruh item pernyataan yang ada yang dijadikan sebagai indikator menunjukkan bahwa semua indikator valid mampu mengukur 3 (tiga) variabel tersebut (Arikunto, 2013). Kesimpulan ini ditarik dari hasil perbandingan r hitung masing-masing item dengan r tabel yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar di hasil r hitung semua item, r tabel Pearson untuk signifikansi 0,05 dan dengan uji 2 sisi untuk N sebanyak 30 adalah 0.36. Terlihat jelas bahwa tidak ada satupun nilai r hitung dari semua item yang lebih rendah dari 0.36, artinya r hitung $\geq r$ tabel sehingga bisa dianggap valid untuk semua item di variabel tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Arikunto (2013) mengatakan bahwa reliabilitas adalah suatu instrumen yang sudah baik yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpulan data dan dapat diandalkan untuk melanjutkan ke tahap selanjutnya (Arikunto, 2013). Hasil data

penelitian dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach alpha yg disyarat kan	Kesimpulan
<i>Leadership Style</i> (X1)	0,845	> 0,600	Reliabel
<i>Organizational Culture</i> (X2)	0,762	> 0,600	Reliabel
<i>Productivity of Employee</i> (Y)	0,868	> 0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data (2018)

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel

terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	.0000000
Parametrs	Std. Deviation	2.89345804
Most	Absolute	.095
Extreme Differences	Positive	.084
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.523
Asymp. Sig. (2-tailed)		.947
a. Test distribution is Normal.		

Hasil data tabel 3 menunjukkan bahwa pada kolom *kolmogorov-smirnov* dapat diketahui nilai signifikansi (*Asymp.sig 2 tailed*) yaitu sebesar 0,947. Nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($0,947 > 0,05$) maka nilai residual tersebut adalah normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Hasil grafik P-Plot dari residualnya, terlihat titik atau data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

(Arikunto, 2013) adalah suatu hubungan linier yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolineritas

Model	Unstandardize d		Standar dized		T	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients				Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Const ant)	18.862	5.252			3.592	.001		
X1	.325	.158	.327		2.055	.050	.621	1.611
X2	.827	.258	.511		3.208	.003	.621	1.611

Sumber: Hasil Olah Data (2018)

Hasil 4 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* X1 dan X2 lebih besar dari 0,10 ($0,621 > 0,10$), dan nilai VIF X1 X2 lebih kecil dari 10 ($1.611 < 10$). Sehingga bisa disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Imam Ghazali (2016) mengatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara

kesalahan pengguna pada periode t dengan kesalahan pengguna pada periode t-1 (sebelumnya).

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estim ate	Durbin-Watson
1	.758a	.575	.543	2.999	1.790

a. Predictors: (Constant), Organizational Culture, Leadership Style

b. Dependent Variable: *Productivity of Employee*

c. Predictors: (Constant), Organizational Culture, Leadership Style

d. Dependent Variable: *Productivity of Employee*

Sumber : Hasil Olah Data (2018)

Hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,790. Nilai DW lebih besar dari batas atas yaitu 1, nilai DW lebih kecil dari 2,4334. Nilai $DW = 1,790 > 1,5666$ dan $1,790 < 2,4334$ maka tidak ada autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ce Gunawan (2018) digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Gunawan, 2018).

Gambar 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Olah Data (2018)

Hasil output gambar scatterplot di atas, didapat titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dapat disimpulkan variabel bebas dari model regresi di atas baik atau disebut homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis linear berganda karena ingin melihat pengaruh dari *Leadership Style* dan *Organizational Culture* terhadap *Productivity of Employee* di Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama (KSP-SB) Cabang Sukabumi.

Tabel 6
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficientsa

		Unstandardize d		Stan dard ized		T	Sig.
Model		Coefficients		Coef ficie nts			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Const ant)	18.862	5.252			3.592	.001
	Leader ship Style	.325	.158		.327	2.055	.050
	Organi zationa l Culture	.827	.258		.511	3.208	.003

a. Dependent Variable:
Productivity of Employee

Sumber: Hasil Olah Data (2018)

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 16 for Windows di atas diperoleh

hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 18,862 + 0,325 X_1 + 0,827 X_2$. Persamaan

regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- 1) Konstanta = 18,862
Jika variabel *Leadership Style* dan *Organizational Culture* sama dengan nol, maka variabel *Productivity of Employee* sebesar 18,826.
- 2) Koefisien $X_1 = 0,325$
Jika variabel *Leadership Style* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara *Organizational Culture* dianggap tetap, maka

akan menyebabkan kenaikan *productivity* sebesar 0.325.

- 3) Koefisien $X_2 = 0,827$
Jika variabel *Organizational Culture* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara *Leadership Style* dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan *productivity* sebesar 0,827.

Tabel 7

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Mode Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758a	.575	.543	2.999

- a. Predictors: (Constant), Organizational Culture, Leadership Style
- b. Dependent Variable: *Productivity of Employee*

Sumber: Hasil Olah Data (2018)

Tabel 7 menunjukkan perolehan nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,543= 54,3%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Leadership Style* dan *Organizational Culture* secara bersama-sama memengaruhi variabel *Productivity of Employee* sebesar 54,3%, sedangkan sisanya sebesar 45,7%

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji t (Uji Parsial)

Imam Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Tabel 8

Analisis Uji t (Parsial)

1	(Constant)	18.862	5.252	3.592	.001
	Leadership Style	.325	.158	.327	.050
	Organizational Culture	.827	.258	.511	.003

- a. Dependent Variable: Productivity of

Sumber : Hasil Olah Data (2018)

Style (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,055, pada analisis regresi digunakan probabilitas 2 sisi untuk mengetahui nilai t tabel, distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$: $2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $30-3 = 27$ (n adalah jumlah kurun waktu pada observasi dan k adalah jumlah variabel), dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) maka diperoleh hasil untuk t tabel yaitu sebesar 2,05183. Nilai t hitung variabel *Leadership Style* (X1) lebih besar dari nilai t tabel ($2,055 > 2,05183$) dengan tingkat signifikan setara dengan 0,05 yaitu sebesar 0,050 ($0,050 = 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung variabel *Organization Culture* (X2) lebih besar dari pada nilai t tabel ($3,208 > 2,05183$) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,003, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Cara pengambilan keputusan uji parsial dalam

analisis regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel *Leadership Style* (X1) secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel Y (Productivity of Employee).
- 2) Variabel *Organizational Culture* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Productivity of Employee).

c. Uji F (Uji Simultan)

Imam Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebuah model dikatakan baik jika nilai F menunjukkan signifikan. Nilai F signifikan jika signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Tabel 9
Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327.909	2	163.955	18.233	.000a
	Residual	242.791	27	8.992		
	Total	570.700	29			

a. Predictors: (Constant), Organizational Culture, Leadership Style

b. Dependent Variable: *Productivity of Employee*

Sumber: Hasil Olah Data (2018)

Hasil output SPSS pada tabel Anova di atas menunjukkan bahwa variabel *Leadership Style* dan *Organizational Culture* memiliki nilai F hitung yaitu sebesar 18,233 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai f-tabel dapat dicari dengan menggunakan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 dan dengan nilai df2 maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,35. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima apabila nilai signifikansi kurang dari taraf kesalahan 5% (0,05) dan nilai F hitung > F tabel. Nilai signifikan pada variabel *Leadership Style* dan *Organizational Culture* kurang dari 5% atau 0,05 yaitu sebesar

0,000 dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($18,233 > 3,35$) sehingga dapat disimpulkan bahwa *Leadership Style* dan *Organizational Culture* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Productivity of Employee*.

d. Analisis Korelasi

Ce Gunawan (2018) menjelaskan bahwa Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi antara dua variable (Gunawan, 2018). Berikut tabel 10 menunjukkan hasil analisis korelasi.

Tabel 10
Analisis Korelasi Correlations

		Leadership Style	Organizational Culture	Productivity of Employee
Leaders hip Style	Pearson Correlation	1	.616**	.642**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
Organiz ational Culture	Pearson Correlation	.616**	1	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
Producti vity of Employ ee	Pearson Correlation	.642**	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data (2018)

Hasil output spss di atas, berdasarkan nilai signifikansi diketahui bahwa antara *Leadership Style* (X1), dengan *Organizational Culture* (X2), memiliki nilai signifikansi $0,000 <$

$0,05$, yang artinya terdapat korelasi yang signifikan. Selanjutnya, antara *Leadership Style* (X1) dengan *Productivity of Employee* (Y) nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, yang

artinya terdapat korelasi yang signifikan. Terakhir, antara *Organizational Culture* (X2) dengan *Productivity of Employee* (Y) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya kedua variabel tersebut terdapat korelasi yang signifikan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh *Leadership Style* terhadap *Productivity of Employee*

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di KSP-SB cabang Sukabumi menunjukkan hasil bahwa pemimpin yang mempunyai *Leadership Style* yang tepat akan berbuah baik dan optimal. Kreitner (2009) mengemukakan bahwa *Leadership Style* akan berdampak pada *productivity* maupun perusahaan sehingga perusahaan dapat menghasilkan output yang tinggi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kreitner, 2010). Pernyataan tersebut didukung oleh hasil regresi yang menunjukkan adanya pengaruh *Leadership Style* terhadap *Productivity of Employee*. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya diantaranya; (Setiawan, 2010) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Olahraga Dan Pemuda Provinsi Jawa Barat”, Minarti Luhut, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Gunta Semba Jaya Miau Baru Estate Di Desa Miau Baru”, (Latief, 2015)

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Afdeling Prapen I Kebun Unit 1 Pt Monopoli Raya Kabupaten Langkat”, (Zebua, 2017) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas.

Kerja Karyawan Pad Apt Coca-Cola Cabang Malang”, dan (Goren, 2018) “*The Effect Of Leadership Styles On Employee Productivity At South Nyanza Sugar Company Limited, Migori County*”, yang menyatakan bahwa *Leadership Style* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *productivity of employee*.

2. Pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Productivity of Employee*

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di KSP-SB cabang Sukabumi menunjukkan hasil bahwa penerapan *Organizational Culture* yang baik akan mencerminkan diri sendiri dan saling bekerja sama dalam tim akan menghasilkan *productivity* yang sesuai. (Wirawan, 2011) mengatakan bahwa *Organizational Culture* akan berdampak pada *productivity* maupun perusahaan sehingga perusahaan dapat menghasilkan output yang tinggi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wirawan, 2011). Pernyataan tersebut didukung oleh hasil regresi yang menunjukkan adanya pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Productivity of Employee*. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya diantaranya; (Setiawan, 2010)

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Olahraga Dan Pemuda Provinsi Jawa Barat”, dan (Ahiabor, 2014) “*The Impact Of Corporate Culture On Productivity Of Firms In Ghana: A Case Of Vodafone Ghana*”, yang menyatakan bahwa *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Productivity of Employee*.

3. Pengaruh *Leadership Style* dan *Organizational Culture* secara simultan terhadap *Productivity of Employee*

Hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa *Leadership Style* dan *Organizational Culture* secara simultan mampu memengaruhi *Productivity of Employee*. Hasil tersebut didukung oleh pernyataan Paul Mali dalam (Setiawan, 2010) bahwa *productivity of employee* merupakan sinergi dari semua faktor yang terbentuk pada empat level yaitu dua diantaranya *Leadership Style* dan *organizational culture*. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap *Productivity of Employee*. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2010) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Olahraga Dan Pemuda Provinsi Jawa Barat”, yang menemukan bahwa *Leadership Style* dan *Organizational Culture* secara simultan berpengaruh positif

terhadap *productivity of employee* secara signifikan, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (Ha-3) diterima.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan olah data mengenai pengaruh *Leadership Style* dan *Organizational Culture* terhadap *productivity of employee* di Koperasi Simpan Pinjam-Sejahtera Bersama (KSP-SB) Cabang Sukabumi, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara *Leadership Style* terhadap *Productivity of Employee* di KSP-SB di Cabang Sukabumi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tepat dan bagus penerapan *leadership style*, maka *Productivity of Employee* akan semakin meningkat dalam menghasilkan output *productivity-nya*.
2. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Culture* terhadap *Productivity of Employee* di KSP-SB Cabang Sukabumi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin diterapkan dengan baik *organizational culture*, maka *Productivity of Employee* akan semakin meningkat dalam menghasilkan output *productivity-nya*.
3. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Leadership Style* dan *Organizational Culture* secara simultan terhadap *Productivity of Employee* di KSP-SB Cabang Sukabumi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan tepat penerapan *Leadership Style* dan *organizational culture* semakin

diterapkan lagi oleh para karyawan, maka *Productivity of Employee* di Koperasi Simpan Pinjam-Sejahtera Bersama (KSP-SB) Cabang Sukabumi pun akan semakin meningkat.

4. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa antara *Leadership Style* (X1) dengan *Organizational Culture* (X2), memiliki korelasi yang signifikan.

Selanjutnya, antara *Leadership Style* (X1) dengan *Productivity of Employee* (Y) memiliki korelasi yang signifikan. Terakhir, antara *Organizational Culture* (X2) dengan *Productivity of Employee* (Y), kedua variabel tersebut terdapat korelasi yang signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka penulis membagi saran menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

1. Saran Teoritis

- a. Bagi yang hendak melakukan penelitian tentang MSDM, diharapkan dapat melakukan kajiannya dari permasalahan dan sudut pandang yang berbeda atau menggunakan variabel penelitian yang berbeda, sehingga akan menambah dan memperluas khasanah teoritis akademis dalam pembelajaran ilmu manajemen khususnya di bidang MSDM.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di Koperasi Simpan Pinjam-Sejahtera Bersama (KSP-SB) Cabang Sukabumi, diharapkan untuk lebih memperkaya bukti empiris, hal tersebut akan menambah informasi, kebenaran dan kepercayaan dari judul yang diteliti.

2. Saran Praktis

- a. Bagi *Leadership KSP-SB Cabang Sukabumi*, sebaiknya tingkat komunikasi antara atasan dengan bawahan lebih ditingkatkan lagi pada masa yang akan datang, yaitu dengan cara pimpinan dengan bawahan harus saling berinteraksi dengan baik demi meningkatkan *productivity* dan menghasilkan output yang tinggi. Pemimpin harus mencari atau mengubah *Leadership Style* menjadi lebih tepat untuk para karyawannya. Pimpinan juga harus sering melatih leader dari masing-masing tim agar para karyawan bisa lebih terarah dan terlatih dalam melaksanakan pekerjaannya. Pimpinan perusahaan sebaiknya harus lebih bisa memotivasi karyawannya dengan lebih baik lagi. Penurunan *productivity* bisa jadi karna ada faktor lain dari kepemimpinan yang mempengaruhi *Productivity of Employee*, misalnya lebih sering memberikan apresiasi berupa bonus atau upah, 2-3 bulan sekali melakukan refreshing agar para karyawan tidak merasakan jenuh karna bekerja setiap hari ketika ada di kantor.
- b. Bagi *Organizational Culture* yang terdapat pada KSP-SB Cabang Sukabumi, bahwa indikator yang menunjukkan *Organizational Culture* dan pengaruhnya terhadap *Productivity of Employee* yaitu kerja sama dalam tim dan loyalitas dalam tim bisa dikatakan kurang. Perusahaan akan mengalami kesuksesan jika terdapat SDM yang baik, dimana SDM tersebut merupakan modal utama dalam

kesuksesan suatu perusahaan. kerja sama dalam tim dan loyalitas tim merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, jadi kerja sama dan loyalitas dalam tim di Koperasi Simpan Pinjam-Sejahtera Bersama (KSP-SB) Cabang Sukabumi harus lebih dieratkan dan ditingkatkan lagi, agar dapat menghasilkan output yang tinggi dalam *Productivity of Employee* - nya.

- c. Bagi manajemen KSP-SB Cabang Sukabumi diharapkan sebaiknya bisa lebih mensosialisasikan koperasi kepada masyarakat banyak dan mendapatkan karyawan lebih banyak untuk bagian sales atau finance advisor, sehingga para karyawan pada bagian tersebut lebih gampang untuk meraup nasabah lebih banyak dan akan menjadi keuntungan bagi income perusahaan.

Daftar Pustaka

- Adinata, W. S. U. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja KJKS BMT TAMZIS Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis&Entrepreneurship Oktober*. ISSN 2443-2121, Vol.9, No.
- Ahiabor, G. (2014). *The Impact Of Corporate Culture On Productivity Of Firms In Ghana: A Case Of Vodafone Ghana*.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Badrudin. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. Alfabeta.
- Blanchard, H. (1996). *Kuesioner Gaya Kepemimpinan*. Academia.Edu. http://www.academia.edu/24290374/Kuesioner_Gaya_Kepemimpinan_Model_Hersey_And_Bl%0Aanchard_
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goren, P. (2018). Effect of Leadership Styles on Employee Productivity at South Nyanza Sugar Company Limited, Migori County. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, Vol 6 No 2.
- Gunawan, C. (2018). *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data Dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Cetakan Ke-1. Deepublish.
- Handoko, T. H. (2014). *Personnel and Human Resources Management*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-21*. Bumi Aksara.
- Indrajaya, I. G. A. A. dan I. G. A. D. A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Hitakara Denpasar. *Jurnal Manajemen*, Vol 2 No 4.
- Kartono. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap produktivitas Melalui Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Kreitner, R. A. K. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw Hill.
- Laporan Tahunan Dana Anggota Simpanan Untuk Remunerasi Tahun 2014 – 2017. (2017).

- Latief, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit 1 PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol 4 No 1.
- Luhut, M. (2017). No Title pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Gunta Samba Jaya Miau Baru Estate Di Desa Miau Baru. *Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. N. (2004). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Cetakan ke-3. Ghalia Indonesia.
- Ongi, A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Nusa Halmahera Minerals Di Kab. Halmahera Utara. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Rahmawati, H. (2016). *Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi*.
- Robbins, P. S. T. A. J. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Setiawan, Y. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Olah Raga Dan Pemuda Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, Vol 9, No.
- Sweeney, P.D., dan McFarlin, D. . (2002). *Organizational Behaviour: Solution for Management*. McGraw Hill.
- Thoha, M. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen, Edisi 12*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2011). *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Raja Grafindo Persada.
- Zebua, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Coca-Cola Cabang Malang. *Media Mahardhika* Vol. 15 No. 3 Mei 2017.