



## Pengaruh Pola Kepemimpinan Dan Budaya Perusahaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV Hurip Di Kabupaten Ciamis)

**Jejen Jenal**  
Universitas Galuh

**Oyon Saryono**  
Universitas Galuh

**Irma Darmawati**  
Universitas Galuh

Korespondensi penulis : [jejenjenal@student.unigal.ac.id](mailto:jejenjenal@student.unigal.ac.id)

**ABSTRACT.** *The background of this research is the work productivity of CV Hurip employees, which fluctuates, where there is an increase and there is also a decrease. Employees lack the ability to complete the job. Employees lack the ability to improve work results achieved. Employees do not prioritize quality. The leadership of CV Hurip is responsible, wise, able to manage, direct, influence and understand the wishes of employees. Leaders are able to overcome the problems currently faced by employees. Leaders provide compensation for each employee is still lacking. Thus, the purpose of this study is to know and analyze the influence of leadership patterns on the work productivity of CV Hurip employees in Ciamis Regency. Knowing and analyzing the influence of corporate culture on the work productivity of CV Hurip employees in Ciamis Regency. Knowing and analyzing the influence of leadership patterns and corporate culture on the work productivity of CV Hurip employees in Ciamis Regency. This type of research is an explanatory survey while the data analysis technique is descriptive statistics. Based on the results of the study it was concluded that the pattern of leadership tends to be high, as well as high employee work productivity. This indicates a strong influence of leadership patterns on employee work productivity. This means that if the pattern of leadership increases, it will be followed by an increase in employee work productivity. Company culture tends to be high, as well as high employee work productivity. This indicates a strong influence of corporate culture on employee productivity. This means that if the company's culture increases, it will be followed by an increase in employee work productivity. Leadership patterns and corporate culture tend to be high, as well as high employee work productivity. This indicates a strong influence of leadership patterns and corporate culture on employee productivity. This means that if the pattern of leadership and corporate culture increases, it will be followed by an increase in employee productivity*

**Keywords:** *Leadership Pattern, Corporate Culture, Employee Productivity*

**ABSTRAK.** *Latar belakang penelitian ini adalah Produktivitas kerja karyawan CV Hurip, mengalami fluktuatif, dimana adanya peningkatan dan ada pula penurunan. Karyawan kurang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan kurang memiliki kemampuan meningkatkan hasil kerja yang dicapai. Karyawan bekerja kurang mengutamakan mutu. Pimpinan CV Hurip bertanggung jawab bijaksana mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi dan mengerti akan keinginan karyawan. Pimpinan mampu mengatasi masalah yang sedang dihadapi karyawan. Pimpinan memberikan kompensasi bagi setiap karyawannya masih kurang. Dengan demikian maka tujuan penelitian ini adalah Mengetahui dan menganalisis pengaruh pola kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hurip di Kabupaten Ciamis. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hurip di Kabupaten Ciamis. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pola kepemimpinan dan budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hurip di Kabupaten Ciamis. Jenis penelitian ini adalah survey eksplanatori sedangkan teknik analisis data yaitu statistik deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa Pola kepemimpinan cenderung tinggi, begitu juga dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang kuat dari Pola kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika Pola kepemimpinan meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan. Budaya perusahaan cenderung tinggi, begitu juga dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang kuat dari Budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika Budaya perusahaan meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pola kepemimpinan dan budaya perusahaan cenderung tinggi, begitu juga dengan produktivitas*

Received Mei 30, 2023; Revised Juni 12, 2023; Accepted Juli 26, 2023

\* Jejen Jenal, [jejenjenal@student.unigal.ac.id](mailto:jejenjenal@student.unigal.ac.id)

kerja karyawan yang tinggi. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang kuat dari pola kepemimpinan dan budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika pola kepemimpinan dan budaya perusahaan meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan

**Kata Kunci:** Pola Kepemimpinan, Budaya Perusahaan, Produktivitas Kerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan masih menjadi permasalahan yang sampai saat ini masih belum memperoleh jalan keluarnya. Salah satunya adalah produktivitas kerja pada CV Hurip di Kabupaten Ciamis. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan barang untuk memenuhi kebutuhan bahan bangunan. Masalah yang dapat diidentifikasi yakni tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat ditinjau dari pencapaian hasil kerja dari karyawan tersebut sebagaimana dalam tabel berikut.

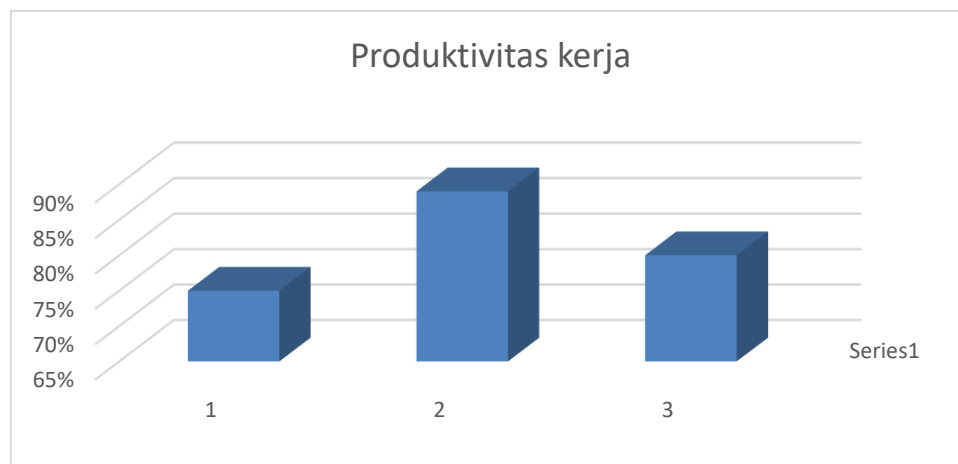
**Tabel 1**

Produktivitas Kerja CV Hurip di Kabupaten Ciamis

No.	Tahun	Target	Realisasi
a.	2019	100%	75%
b.	2020	100%	89%
c.	2021	100%	80%

Sumber bagian keuangan CV Hurip di Kabupaten Ciamis

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan CV Hurip di Kabupaten Ciamis, mengalami fluktuatif, dimana adanya peningkatan dan ada pula penurunan. Jika digambarkan dalam grafik tampak sebagaimana grafik di bawah ini.



**Gambar 1.1**

Produktivitas Kerja CV Hurip di Kabupaten Ciamis

Grafik di atas menunjukkan bahwa ketercapaian target tertinggi terjadi di tahun 2020 dengan persentasi 89%, sedangkan di tahun 2019 mencapai 75% dan tahun 2021 mencapai 80%. Hasil observasi menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai masih belum optimal terutama dari bulan Januari sampai dengan bulan Mei setiap tahunnya. Mengingat proyek pekerjaan dimulai sejak bulan Juni untuk mencapai produktivitas yang diinginkan, maka perbaikan akan pola kepemimpinan menjadi salah satu faktor pendorongnya. Berdasarkan hasil pra survey melalui pembagian kuesioner sementara kepada 15 orang karyawan diperoleh hasil sebagaimana dalam tabel berikut.

**Tabel 1.2**

Hasil Prasurvey Penelitian terhadap Variabel Produktivitas Kerja

No.	Indikator	Kategori			
		Baik	%	Kurang	%
1.	Kemampuan Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	7	46.66	8	53.34
2.	Meningkatkan hasil yang dicapai Karyawan memiliki kemampuan meningkatkan hasil kerja yang dicapai	6	40.00	9	60.00
3.	Semangat kerja Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi	9	60.00	6	40.00
4.	Pengembangan diri Karyawan memperoleh pengembangan diri	8	53.34	7	46.66
5.	Mutu Karyawan bekerja mengutamakan mutu	6	40.00	9	60.00
6.	Efisiensi Karyawan menggunakan biaya operasional kerja secara efisien	8	53.34	7	46.66

Sumber hasil pra survey, 2023

Hasil observasi sementara yang dilakukan melalui wawancara dengan salah seorang pegawai CV Hurip di Kabupaten Ciamis, diketahui bahwa pimpinan CV Hurip bertanggung jawab bijaksana mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi dan mengerti akan keinginan karyawan, masalah yang sedang dihadapi karyawan dan bahkan memberikan kompensasi bagi setiap karyawannya. Dengan pola kepemimpinan tersebut diharapkan akan mempengaruhi setiap karyawan di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan dan menunjang keberhasilan perusahaan bahkan meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

Variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah Budaya Perusahaan. Budaya merupakan kebiasaan yang selalu berjalan pada perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini akan menganalisis budaya perusahaan yang selalu dilaksanakan oleh CV Hurip di Kabupaten Ciamis dimana sebagai perusahaan dengan pengadaan yang tentu pelaksanaan pekerjaannya tidak sepanjang tahun, melainkan sesuai dengan tender yang ada. Dalam kegiatan operasinya tentu CV Hurip di Kabupaten Ciamis agar berbeda dengan perusahaan perusahaan ritel pada umumnya, sehingga budaya perusahaannya pun sedikit berbeda. Dengan kebiasaan yang berbeda tentunya diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja perusahaan.

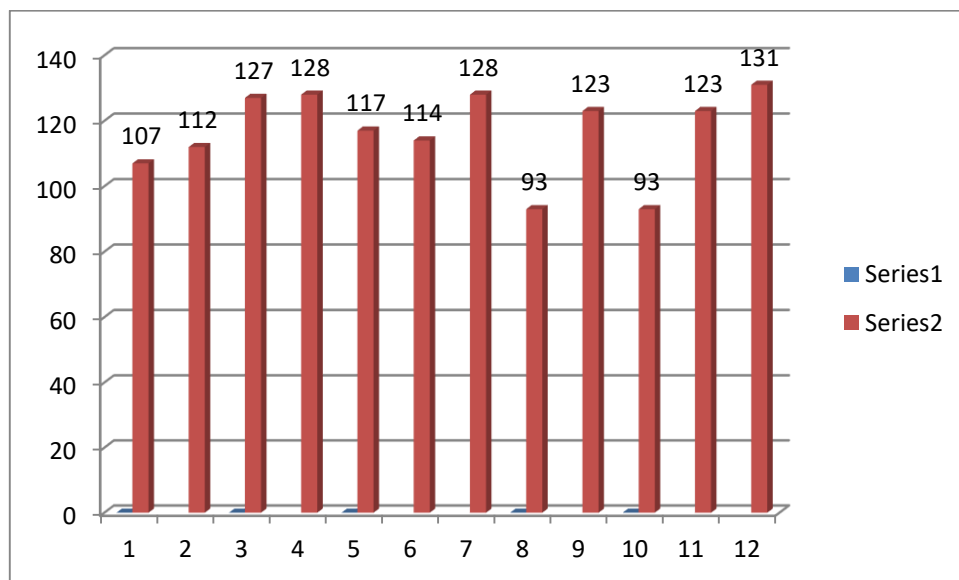
## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory research*.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Pola Kepemimpinan

Hasil penelitian dalam bentuk tanggapan responden terhadap variabel pola kepemimpinan dapat di lihat dalam grafik berikut.



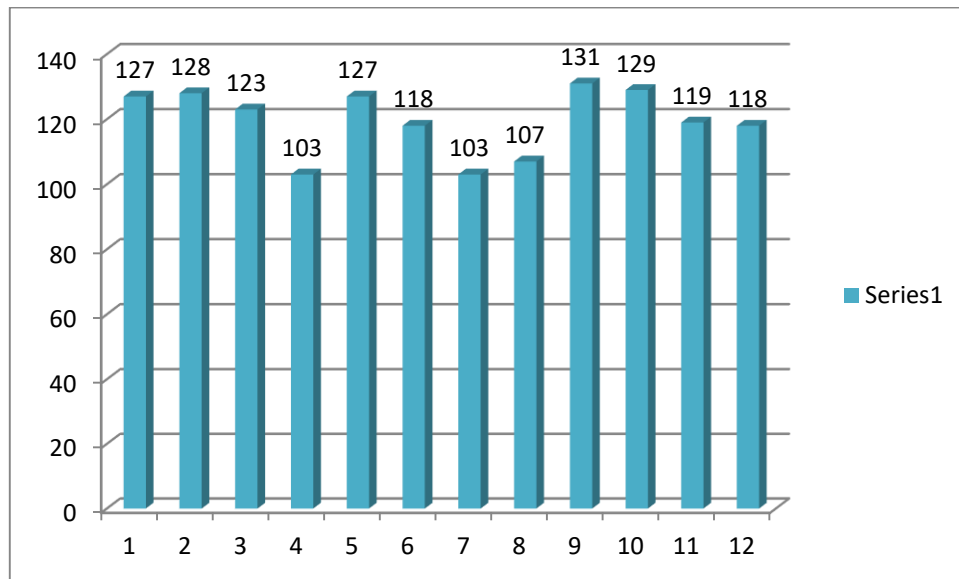
**Gambar 1** Tanggapan responden terhadap variabel polakepemimpinan

Berdasarkan gambar di atas, maka di ketahui bahwa perolehan skor dari tanggapan responden terhadap variabel pola kepemimpinan sebesar 1396 atau dengan rata-rata sebesar 116.33. Jika di persentasikan maka diperoleh sebesar 70.50%. Hal ini menunjukkan bahwa

tanggapan tersebut berada dalam kategori baik. Sementara itu nilai tertinggi dari tanggapan responden terhadap variabel pola kepemimpinan terdapat dalam dimensi paternalistik dengan skor rata-rata sebesar 127.5 atau 77.57%, sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi karismatik dengan rata-rata sebesar 108 atau 65.45%.

## 2. Budaya Perusahaan

Hasil penelitian dalam bentuk tanggapan responden terhadap variabel pola kepemimpinan dapat di lihat dalam grafik berikut.

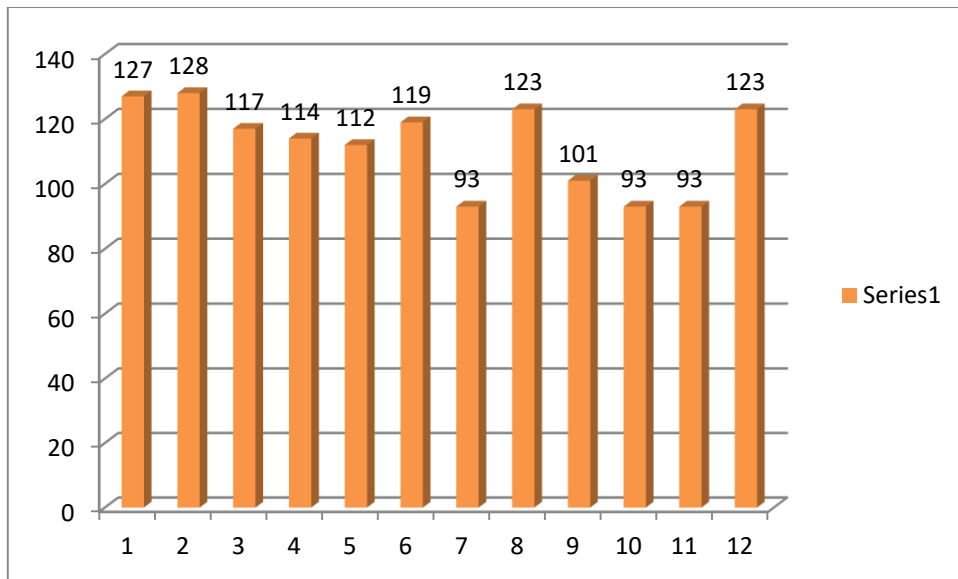


**Gambar 2** Tanggapan responden terhadap variabel budaya perusahaan

Berdasarkan hambar di atas, maka di ketahui bahwa perolehan skor dari tanggapan responden terhadap variabel budaya perusahaan, sebesar 1433 atau dengan rata-rata sebesar 119.41. Jika di persentasikan maka diperoleh sebesar 72.37%. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan tersebut berada dalam kategori baik. Sementara itu nilai tertinggi dari tanggapan responden terhadap variabel budaya perusahaan terdapat dalam dimensi norma dengan skor rata-rata sebesar 126 atau 76.36 %, sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi aturan dengan rata-rata sebesar 113.67 atau 68.89 %.

## 3. Produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian dalam bentuk tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan dapat di lihat dalam grafik berikut



**Gambar 3** Tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan gambar di atas, maka di ketahui bahwa perolehan skor dari tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, sebesar 1343 atau dengan rata-rata sebesar 111.91. Jika di persentasikan maka diperoleh sebesar 67.82%. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan tersebut berada dalam kategori cukup. Sementara itu nilai tertinggi dari tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja karyawan terdapat dalam dimensi kemampuan dengan skor rata-rata sebesar 127.5 atau 77.27%, sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi mutu dengan rata-rata sebesar 97 atau 58.79%

## PEMBUKTIAN HIPOTESIS

### 1. Pengaruh Pola kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui pengaruh pola kepemimpinan terhadap produktivitas kerja, maka dilakukan beberapa langkah analisis data seperti uji korelasi, uji determinasi dan uji t. Ketiga langkah tersebut adalah sebagai berikut.

#### a. Uji korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui besarnya hubungan pola kepemimpinan dengan produktivitas kerja. Hasil perhitungan SPSS diperoleh angka sebagaimana dalam tabel berikut.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 <sup>a</sup>	.792	.785	3.12652

a. Predictors: (Constant), pola kepemimpinan

Hasil perhitungan korelasi antara pola kepemimpinan dengan produktivitas kerja, sebesar 0.890. jika nilai tersebut di hubungkan dengan tabel 3.2 berada di antara nilai .0.800-1.00 dengan kriteria sangat tinggi.

### b. Uji determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel 4.43 diketahui bahwa pengaruh pola kepemimpinan terhadap produktivitas kerja, sebesar  $0.792 \times 100.00 = 79.2\%$ . Jika dikonsultasikan dengan kriteria analisis korelasi diketahui bahwa 79.2% termasuk kategori kuat. Artinya terdapat pengaruh yang kuat dari pola kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

### c. Uji t

Hasil perhitungan uji t diketahui bahwa t hitung lebih besar dari t tabel. Hasil tersebut sebagaimana tampak dalam tabel berikut.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.138	4.254		-1.208	.236
	polakepemimpinan	1.083	.100	.890	10.865	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja pegawai

Hasil uji t diketahui t hitung sebesar 10.865 sedangkan t tabel dengan df 31 sebesar 1.800 jika di bandingkan  $t_{hitung} > t_{tabel} = 10.865 > 1.8000$ . dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan dari pola kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Artinya  $H_a$  yang berbunyi dari pola kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, di terima, sedangkan  $H_o$  di tolak.

## 2. Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja, maka dilakukan beberapa langkah analisis data seperti uji korelasi, uji determinasi dan uji t. Ketiga langkah tersebut adalah sebagai berikut.

**a. Uji korelasi**

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui besarnya hubungan budaya perusahaan dengan produktivitas kerja . Hasil perhitungan SPSS diperoleh angka sebagaimana dalam tabel berikut.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 <sup>a</sup>	.618	.606	4.23595

a. Predictors: (Constant), budaya perusahaan

Hasil perhitungan korelasi antara budaya perusahaan dengan produktivitas kerja, sebesar 0.786. jika nilai tersebut di hubungkan dengan tabel 3.2 berada di antara nilai .0.600-0.799 dengan kriteria sangat tinggi.

**b. Uji determinasi**

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel 4.45 diketahui bahwa pengaruh budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja , sebesar 0.618 atau 61.8%. Jika di konsultasikan dengan kriteria analisis korelasi diketahui bahwa 61.8% termasuk katehori cukup kuat. Artinya terdapat pengaruh yang cukup kuat dari budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja.

**c. Uji t**

Hasil perhitungan uji t diketahui bahwa t hitung lebih besar dari t tabel.Hasil tersebut sebagaimana tampak dalam tabel berikut.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	-1.945		-.321	.750
Budaya perusahaan	.982	.786	7.085	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja pegawai

Hasil uji t diketahui t hitung sebesar 7.085 sedangkan t tabel dengan df 31 sebesar 1.800 jika di bandingkan t hitng > t tabel = 7.085 > 1.800. dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja. Artinya



Ha yang berbunyi budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, di terima, sedangkan Ho di tolak.

### 3. Pengaruh pola kepemimpinan dan budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja

Untuk mengetahui pengaruh pola kepemimpinan dan budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja, maka dilakukan beberapa langkah analisis data seperti uji korelasi, uji determinasi dan uji t. Ketiga langkah tersebut adalah sebagai berikut.

#### a. Uji korelasi

Berdasarkan hasil uji korelasi di ketahui bahwa hubungan pola kepemimpinan dan budaya perusahaan dengan produktivitas kerja, termasuk kategori kuat. Hal ini di lihat dari perolehan nilai uji korelasi tampak sebagaimana dalam tabel berikut.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 <sup>a</sup>	.833	.822	2.85060

a. Predictors: (Constant), budaya perusahaan, pola kepemimpinan

Hasil perhitungan korelasi diketahui hubungan pola kepemimpinan dan budaya perusahaan dengan produktivitas kerja, sebesar 0.913. Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara pola kepemimpinan dan budaya perusahaan dengan produktivitas kerja karyawan.

#### 1. Uji determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan determinasi diketahui pengaruh pola kepemimpinan dan budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja, sebesar 78%. Artinya terdapat pengaruh kuat dari pola kepemimpinan dan budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain bahwa jika pola kepemimpinan dan budaya perusahaan meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan.

#### b. Uji F

Untuk mengukur apakah pengaruh yang dihasilkan signifikan atau tidak, maka dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ . Hasil tersebut tampak sebagaimana dalam tabel berikut.

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1213.192	2	606.596	74.649	.000 <sup>a</sup>
	Residual	243.778	30	8.126		
	Total	1456.970	32			

a. Predictors: (Constant), budaya perusahaan, pola kepemimpinan

b. Dependent Variable: produktivitas kerja pegawai

Hasil perhitungan uji f diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 74.649, sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 4.160, menunjukkan  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  maka hasilnya signifikan. Dengan demikian maka terdapat pengaruh yang signifikan dari pola kepemimpinan dan budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Hurip di Kabupaten Ciamis. Artinya Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) di terima dan Hipotesis nol ( $H_o$ ) di tolak.

## PEMBAHASAN

### 1. Analisis Pengaruh Pola kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja

Bertolak dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa perolehan skor dari tanggapan responden terhadap variabel pola kepemimpinan sebesar 1396 atau dengan rata-rata sebesar 116.33. Jika di persentasikan maka diperoleh sebesar 70.50%. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan tersebut berada dalam kategori baik. Sementara itu nilai tertinggi dari tanggapan responden terhadap variabel pola kepemimpinan terdapat dalam dimensi paternalistik dengan skor rata-rata sebesar 127.5 atau 77.57%, sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi karismatik dengan rata-rata sebesar 108 atau 65.45%.

Hasil perhitungan statistik untuk mengetahui korelasi antara pola kepemimpinan dengan produktivitas kerja, sebesar 0.890. jika nilai tersebut di hubungkan dengan tabel 3.2 berada di antara nilai .0.800-1.00 dengan kriteria sangat tinggi. Sedangkan hasil uji determinasi diketahui pengaruh pola kepemimpinan terhadap produktivitas kerja, sebesar  $0.792 \times 100.00 = 79.2\%$ . Jika dikonsultasikan dengan kriteria analisis korelasi diketahui bahwa 79.2% termasuk kategori kuat. Artinya terdapat pengaruh yang kuat dari pola kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 10.865 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan df 31 sebesar 1.800 jika di bandingkan  $t_{hitung} > t_{tabel} = 10.865 > 1.8000$ . dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan dari pola kepemimpinan terhadap produktivitas

kerja. Artinya  $H_a$  yang berbunyi dari pola kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, di terima, sedangkan  $H_0$  di tolak.

## **2. Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan tanggapan responden di ketahui bahwa perolehan skor dari tanggapan responden terhadap variabel budaya perusahaan, sebesar 1433 atau dengan rata-rata sebesar 119.41. Jika di persentasikan maka diperoleh sebesar 72.37%. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan tersebut berada dalam kategori baik. Sementara itu nilai tertinggi dari tanggapan responden terhadap variabel budaya perusahaan terdapat dalam dimensi norma dengan skor rata-rata sebesar 126 atau 76.36 %, sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi aturan dengan rata-rata sebesar 113.67 atau 68.89 %.

Hasil perhitungan korelasi antara budaya perusahaan dengan produktivitas kerja, sebesar 0.786. jika nilai tersebut di hubungkan dengan tabel 3.2 berada di antara nilai .0.600-0.799 dengan kriteria sangat tinggi. Sementara itu hasil perhitungan determinasi menunjukkan bahwa pengaruh budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja , sebesar 0.618 atau 61.8%. Jika di konsultasikan dengan kriteria analisis korelasi diketahui bahwa 61.8% termasuk katehori cukup kuat. Artinya terdapat pengaruh yang cukup kuat dari budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja.

Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa  $t$  hitung sebesar 7.085 sedangkan  $t$  tabel dengan  $df$  31 sebesar 1.800 jika di bandingkan  $t$  hitng  $>$   $t$  tabel =  $7.085 >$  1.800. dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja. Artinya  $H_a$  yang berbunyi budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, di terima, sedangkan  $H_0$  di tolak.

## **3. Pengaruh pola kepemimpinan dan budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh tanggapan rsponden terhadap terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, sebesar 1343 atau dengan rata-rata sebesar 111.91. Jika di persentasikan maka diperoleh sebesar 67.82%.Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan tersebut berada dalam kategori cukup. Sementara itu nilai tertinggi dari tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja karyawan terdapat dalam dimensi kemampuan dengan skor rata-rata sebesar 127.5 atau 77.27%, sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi mutu dengan rata-rata sebesar 97 atau 58.79%.

Hasil perhitungan korelasi diketahui bahwa hubungan pola kepemimpinan dan budaya perusahaan dengan produktivitas kerja, sebesar 0.913. Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara pola kepemimpinan dan budaya perusahaan dengan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil perhitungan determinasi diketahui pengaruh pola kepemimpinan dan budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja, sebesar 78%. Artinya terdapat pengaruh kuat dari pola kepemimpinan dan budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain bahwa jika pola kepemimpinan dan budaya perusahaan meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan.

## **SIMPULAN**

1. Pola kepemimpinan cenderung tinggi, begitu juga dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang kuat dari Pola kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika Pola kepemimpinan meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan .
2. Budaya perusahaan cenderung tinggi, begitu juga dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang kuat dari Budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan . Artinya jika Budaya perusahaan meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan .
3. Pola kepemimpinan dan budaya perusahaan cenderung tinggi, begitu juga dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang kuat dari pola kepemimpinan dan budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika pola kepemimpinan dan budaya perusahaan meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah.2019. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amstrong. G dan Kotler, P. 2009. *Dasar-dasar Pemasaran. Jilid 1, Alih Bahasa Alexander Sindoro dan Benjamin Molan*. Jakarta: Penerbit Prenhalindo.
- Andiwilaga, Rendy. 2021. *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia*. Sleman: Deepublish.
- 2018. *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia*. Sleman: Deepublish.
- Burhanuddin Yusuf. 2019. *Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Busro. Muhammad. 2018 *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Pertama*. Jakarta: Prenada Media Group
- Duha, 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Sleman: Deepublish.
- Effendi. Usman.2018. *Asas Manajemen Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers
- Elbandiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Fahmi, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keempat belas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmu Manajemen 1-9.
- Hasibuan n, & Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara