

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI,  
MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. DASAR KARYA  
UTAMA TEMPURAN**

**SKRIPSI**

**Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun oleh :  
Nova Kusumaning Putri

NIM 15.0101.0112

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
TAHUN 2019**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI  
KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PADA PT. DASAR KARYA UTAMA TEMPURAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh :

**Nova Kusumaning Putri**

NIM. 15.0101.0112

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

**TAHUN 2019**

# SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. DASAR KARYA UTAMA TEMPURAN**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nova Kusumaning Putri**

**NPM 15.0101.0112**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal **14 Agustus 2019**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

**Drs. Dahli Suhaeli, MM**

Pembimbing I

**Luk Luk Atol Hidayati, S.E., MM**

Pembimbing II

Tim Penguji

**Drs. Marlina Kurnia, MM**

Ketua

**Luk Luk Atol Hidayati, S.E., MM**

Sekretaris

**Mulato Santosa, S.E., M. Sc**

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

**26 AUG 2019**

**Drs. Marlina Kurnia, MM**

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nova Kusumaning Putri

NIM : 15.0101.0112

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. DASAR KARYA  
UTAMA TEMPURAN**

adalah benar-benar hasil karya Saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya ini tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 6 Agustus 2019

Pembuat Pernyataan,



Nova Kusumaning Putri

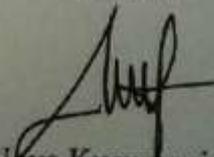
NIM. 15.0101.0112

## RIWAYAT HIDUP

**Nama** : Nova Kusumaning Putri  
**Jenis Kelamin** : Perempuan  
**Tempat, Tanggal Lahir** : Magelang, 28 November 1996  
**Agama** : Islam  
**Status** : Belum Menikah  
**Alamat Rumah** : Kerbengan RT 01/RW 07, Sukosari,  
Bandongan, Magelang  
**Alamat Email** : [Novakssput26@gmail.com](mailto:Novakssput26@gmail.com)  
**Pendidikan Formal** :  
**SD ( 2003 – 2009)** : SDN 3 Kota Magelang  
**SMP (2009 - 2012)** : SMP Negeri 4 Kota Magelang  
**SMA (2012 - 2015)** : SMK Negeri 3 Kota Magelang  
**Perguruan Tinggi (2015 -2019)** : S1 Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Magelang  
**Pengalaman Organisasi** : Devisi Komvis Himpunan Mahasiswa  
Manajemen (HMM)

Magelang, 6 Agustus 2019

Peneliti



Nova Kusumaning Putri

NIM. 15.0101.0112

## **MOTTO**

*“Bahwa tiada yang orang dapatkan, kecuali yang ia usahakan. Dan bahwa usahanya akan kelihatan nantinya.”*

*(Q.S. An Najm ayat 39-40)*

*“Bekerjalah bagaikan tak butuh uang. Mencintailah bagaikan tak pernah disakiti. Menarilah bagaikan tak seorang pun sedang menonton.”*

*(Mark Twain)*

*“Kalau kamu lelah, tandanya kamu sedang memperjuangkan sesuatu.”*

*(Dian Kumalasari)*

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan Karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA.**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

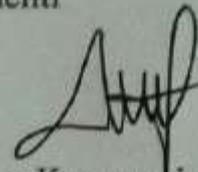
1. Bapak Ir. Eko Muh. Widodo, MT selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Bapak Muhdiyanto, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Bapak Mulato Santosa, SE., Msc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Bapak Drs. Dahli Suhaeli. MM selaku Dosen Pembimbing Akademik Sekaigus Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
6. Ibu Luk Luk Atul Hidayati, SE. MM selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah membekali ilmu dan melayani dengan baik.
8. Bapak Heri Purwanto dan Ibu Susi Purwanti selaku orang tua saya yang selalu mendukung secara moril dan materil serta doa yang tiada putusnya dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
9. Kedua kakak saya Andita Sari dan Ali Hasan yang selalu mendukung, mendoakan, dan membantu dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
10. Ponakanku Kalandra Chaska Hasan yang selalu mendukung dan menemani onty begadang dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
11. Seluruh keluarga saya yang selalu mendukung dan mendoakan saya dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
12. Imam Muafiq yang telah memberikan semangat, motivasi, membantu mengerjakan skripsi, dan teman berbagi keluh kesah bagi penulis.
13. Teman temanku (7 Saptowan) Maryam, Nada, Arsy, Dedi, Irvan, dan Cahya yang selalu menemani saya dari semester 1 hingga saat ini.
14. Teman teman (kos dan main kos) Via, Rizka, Yesi, Dian, Wildo yang selalu menemani saya hingga saat ini.
15. Temanku Dama yang memberikan semangat dan teman berbagi keluh kesah bagi penulis.
16. Teman teman SMPku Tesa dan Desi yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan membantu mengerjakan skripsi.
17. Teman teman SMK saya Riski, Nadia, Hani, Tita, Ela yang selalu menemani saya hingga saat ini.
18. Seluruh teman-teman Manajemen 15 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selalu mendukung dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
19. Teman-temanku yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu menemani disetiap perjalanan hidup saya.
20. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT selalu berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan kepada penyusun. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang, 6 Agustus 2019

Peneliti



Nova Kusumaning Putri

NIM 15.0101.0112

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

**Oleh:**

**Nova Kusumaning Putri**

15.0101.0112

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Dasar Karya Utama Tempuran. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 466 karyawan yang merupakan pegawai PT. Dasar Karya Utama Tempuran. Sampel diambil menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel yang diambil sebanyak 50 karyawan sesuai kriteria. Metode yang digunakan dalam menganalisis data yaitu analisis linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi kerja, Disiplin kerja, Produktivitas kerja.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN .....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
E. Sistematika Pembahasan.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS .....	8
A. Telaah Pustaka.....	8
1. Produktivitas Kerja .....	8
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	12
3. Budaya Organisasi .....	15
4. Motivasi Kerja .....	19
5. Disiplin Kerja.....	22
B. Penelitian Terdahulu.....	24
C. Rumusan Hipotesis .....	26
D. Model Penelitian.....	28
BAB III METODA PENELITIAN .....	30
A. Populasi dan Sampel.....	30
B. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data .....	31
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	32
D. Uji Instrumen Penelitian.....	36
E. Metode Analisis Data .....	36
F. Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	42
A. Gambaran Umum Pengambilan Sampel.....	42
B. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	43
C. Statistik Deskriptif Data .....	45
D. Uji Model Pengukuran.....	46
E. Analisis Regresi Linear Berganda .....	48
F. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan .....	50

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Keterbatasan Penelitian .....	58
C. Saran .....	59
DAFTAR PUSTAKA .....	60

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	22
Tabel 4.1 Klasifikasi Jenis Kelamin Responden.....	42
Tabel 4.2 Klasifikasi Usia Responden .....	43

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	29
Gambar 2.2 Kurva Normal Uji T .....	41

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	63
Lampiran 2 Tabulasi Berdasarkan Data Kuesioner .....	69
Lampiran 3 Analisis Statistik Deskriptif.....	73
Lampiran 4 Deskriptif Data .....	74
Lampiran 5 Uji Validitas.....	77
Lampiran 6 Uji Reliabilitas.....	82
Lampiran 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t .....	83
Lampiran 8 Tabel R .....	84
Lampiran 9 Tabel Distribusi F dengan Probabilitas 0,05 .....	87
Lampiran 10 Tabel Distribusi T.....	90

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Produktivitas adalah suatu masalah yang sangat penting dan sedang menjadi perhatian, terutama bagi negara yang sedang membangun seperti Indonesia. Produktivitas yang tinggi dapat menunjukkan kemajuan dan tingkat kemakmuran suatu negara. Negara yang mempunyai sumber daya yang melimpah tidak menentukan atau belum tentu memiliki produktivitas yang tinggi.

Manusia merupakan faktor produksi yang penting dalam suatu perusahaan, karena manusia mempunyai karakteristik yang sangat spesifik dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan penggerak yang mampu menghidupkan suatu perusahaan, manusia menjadi subjek yang menggerakkan faktor – faktor produksi yang ada. Dengan demikian berarti perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia dalam perannya sebagai seorang karyawan di perusahaan, misalnya dengan mengembangkan kemampuan mereka. Dengan demikian, perusahaan akan mendapatkan karyawan yang lebih produktif dan berkualitas agar menunjang kelancaran jalannya operasi perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri ataupun yang berhubungan dengan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan seperti gaya kepemimpinan, budaya, motivasi, disiplin kerja, dll.

Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik untuk menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pengusaha menyadari akan kewajiban – kewajibannya terhadap para karyawan, dalam hal ini pemimpin. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan masing masing, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, memproyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan bahwa visi dan misi tersebut dapat dicapai (Danim, 2006).

Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi masing-masing. Budaya organisasi menciptakan jati diri anggotanya, menciptakan ikatan emosional antara organisasi dengan anggotanya, membantu menciptakan stabilitas organisasi. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat kepada perilaku anggotanya. Perilaku anggota akan berpengaruh pada acara kerja anggota didalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi bisa mempengaruhi kinerja karyawan yang akan semakin baik atau semakin buruk. Kinerja karyawan yang baik maka produktivitas perusahaan akan baik dan juga sebaliknya.

Motivasi merupakan alasan atau dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu. Dengan adanya motivasi dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan

pikiran dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan hal tersebut terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Kedisiplinan juga akan mempengaruhi produktivitas. Kenyataan menunjukkan bahwa salah satu pengaruh turunya semangat dalam produktivitas kerja karyawan adalah masalah kedisiplinan. Oleh karena itu penting bagi suatu perusahaan untuk menegakkan kedisiplinan karena dengan kedisiplinan diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh semua karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Surono,dkk (2016) dengan seluruh variabel yang sama, adapun perbedaannya yaitu penelitian ini adalah menambahkan variabel Motivasi Kerja dengan alasan, karena penelitian ini ingin mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pada PT. Dasar Karya Utama Tempuran.

Penelitian ini juga merupakan pengembangan dari penelitian Andi,dkk (2016) dengan tiga variabel yang sama dan menambahkan variable Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja karena penelitian ini ingin mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh pada produktivitas kerja pada perusahaan. Maka dari itu peneliti mengajukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Dasar Karya Utama Tempuran

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Dasar Karya Utama Tempuran?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Dasar Karya Utama Tempuran?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Dasar Karya Utama Tempuran?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Dasar Karya Utama Tempuran?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan produktivitas kerja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan produktivitas kerja.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan produktivitas kerja.

## **D. Manfaat Penelitian**

Harapan penelitian ini dapat berguna bagi kalangan akademisi dan praktisi, yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, adalah untuk sumbangan-sumbangan dalam pengetahuan Manajemen, khususnya Sumber Daya Manusia dan berkaitan dengan faktor-faktor pengaruh produktivitas kerja dan diharapkan dapat menjadi referensi atau menambah wawasan bagi mahasiswa atau siapapun yang meneliti masalah yang sama.
2. Kegunaan praktis, diharapkan dapat memberikan pengalaman serta wawasan yang telah didapat melalui teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan di lapangan dan penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Dasar Karya Utama Tempuran menangani produktivitas kerja.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait. Sistematika pembahasan ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Bagian awal

Bagian ini berisi halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman riwayat hidup, motto, kata pengantar, daftar isi, daftar table, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

##### 2. Bagian isi

Bagian isi terdiri :

###### Bab I : Pendahuluan

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## Bab II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini diuraikan telaah teori tentang gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja. Telaah penelitian sebelumnya yang relevan dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang diambil dari beberapa literatur atau pustaka. Dan rumusan hipotesis yang didasarkan dari penelitian sebelumnya dan konsep teori yang relevan.

## Bab III : Metoda Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji data dan metode analisis data.

## Bab IV : Analisa Data

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis regresi berganda sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

## Bab V : Penutup

Pada bagian ini merupakan bagian terakhir dari penyusunan skripsi. Berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian yang merupakan kendala yang dihadapi peneliti dalam melaksanakan

penelitian, dan saran yang memberikan arahan dalam penelitian berikutnya.

### 3. Bagian Akhir

Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Telaah Pustaka**

##### **1. Produktivitas Kerja**

Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersediadengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal” Sondang P.Siagian (2005:75). Seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi (Rosidah, 2003: 34).

Yuniarsih dan Suwanto (2009: 156) menyatakan bahwa Produktivitas kerja merupakan hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Sedarmayanti (2009: 45) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Dapat disimpulkan dari bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek:

- a. Produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif
- b. Produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri didalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi
- c. Produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan.

### **a. Unsur – Unsur Produktivitas Kerja**

Menurut Mathias Aroef yang dikutip oleh Friyatiningih (2003) mengungkapkan unsur-unsur produktivitas sebagai berikut:

- 1) Efisiensi, Produktivitas sebagai rasio keluaran per-masukan merupakan ukuran efisiensi pemakaian sumber daya. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan pemakaian masukan yang direncanakan dengan pemakaian yang sebenarnya dilaksanakan, karena itu pengertian efisiensi berorientasi pada masukan
- 2) Efektivitas, efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai dengan baik secara kuantitas maupun waktu. Pengertian Efektivitas berorientasi pada keluaran. Hubungan antara Efektivitas dan Efisiensi membentuk pengertian produktivitas dengan cara efektivitas pelaksanaan tugas dalam rangka mencapai tujuan dibagi dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan ke proses
- 3) Kualitas, Produktivitas bukan hanya berhubungan dengan hal yang kuantitatif saja, tetapi berhubungan dengan kualitas.

### **b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Sedarmayanti (2009) mengemukakan empat faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, adalah:

- 1) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah merasakan

kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal yang diinginkan dari mereka (Yukl,2007:304).

## 2) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma untuk menjadi pedoman terhadap tingkah laku anggota organisasi agar dapat mengatasi masalah yang telah terjadi baik secara eksternal maupun internal (Mangkunegara, 2005:113).

## 3) Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah suatu keadaan yang mendorong, menggerakkan seseorang dan faktor penentu kinerja seseorang untuk melakukan kegiatan yang dilakukannya mencapai tujuannya.

## 4) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial dan yang berlaku (Rivai,2004:444)

Selanjutnya Sedarmayanti (2009) mengemukakan unsur-unsur pendukung Produktivitas Kerja Karyawan:

- a) Manajemen, pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengelola

ataupun memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya

- b) Tingkat penghasilan, apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan dalam meningkatkan produktivitas kerja
- c) Gizi dan kesehatan, apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizi dan berbadan sehat maka lebih kuat bekerja
- d) Sarana produksi, mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas
- e) Kesempatan berprestasi, pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi.

**c. Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Simamora dan Tulenan (2015:20) indikator dalam produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan

perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

## **2. Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan pengikut untuk memberikan kontribusi terhadap efektivitas dan kesuksesan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas bawahannya (Mariam,2009:26).

Kepemimpinan transformasional adalah merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melakukan hal – hal yang diinginkan dari mereka (Yukl,2007:304)

Pemimpin transformasional memiliki empat keahlian yang digunakan. *Pertama*, pemimpin memiliki pandangan, bahwa ia mampu

mengutarakan pikirannya dengan jelas. *Kedua*, pemimpin dapat mengkomunikasikan pandangan dengan jelas. *Ketiga*, pemimpin mampu membangun kepercayaan dengan tindakan yang adil, tegas, dan konsisten. *Keempat*, pemimpin memiliki penghargaan diri yang positif (Bennis dan Nanus,2009:122).

Bass dan Avolio (2011) menyatakan bahwa: Kepemimpinan Transformasional adalah suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumberdaya manusia dengan dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih demi tercapainya kinerja.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memberi inspirasi karyawannya untuk lebih mengutamakan kemajuan organisasi daripada kepentingan pribadi, memberikan perhatian yang baik terhadap karyawan dan mampu merubah kesadaran karyawannya dalam melihat permasalahan lama dengan cara yang baru (Robbins,2010:263)

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan car acara tertentu sehingga bawahan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpin dan akhirnya bawahan akan termotivasi untuk lebih dari yang diharapkan.

### **a. Indikator Kepemimpinan Transformasional**

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010:263):

#### 1) Kharismatik

Kharismatik dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.

#### 2) Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis yang ditujukan untuk memacu semangat bawahannya. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

#### 3) Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara

yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif yang baru.

#### 4) Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

### **3. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi diartikan sebagai nilai-nilai, symbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggotanya merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi merasa berbeda dengan organisasi lain.

Budaya organisasi adalah sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma untuk menjadi pedoman terhadap tingkah laku anggota organisasi agar dapat mengatasi masalah yang telah terjadi baik secara eksternal maupun internal (Mangkunegara, 2005: 113)

Menurut Tisnawati dan Saefullah (2005: 71) budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau norma yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi.

Menurut Luthans dalam Susanto (2006: 111) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi (Sarplin dalam Susanto,2006: 120)

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh masing-masing anggota yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi yang lain (Robbins,2006:279)

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan kerangka norma-norma yang terdapat dalam suatu organisasi dan dianut oleh para anggota yang dapat menjadi ciri khas suatu perusahaan.

#### **a. Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting. Fungsi budaya organisasi sebagai batas tingkah laku individu yang ada didalamnya. Fungsi budaya organisasi menunjukkan peran dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2013: 34) adalah:

- 1) Memberikan identitas kepada anggota organisasi.
- 2) Memudahkan komitmen kolektif.
- 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Stabilitas sistem sosial mencerminkan sejauh mana lingkungan kerja dipersepsikan sebagai

positif dan memperkuat, dan sejauh mana konflik perubahan dikelola secara efektif.

- 4) Membentuk perilaku dengan membantu anggota organisasi memahami lingkungan mereka. Fungsi budaya organisasi ini membantu memahami mengapa organisasi melakukan apa yang dilakukan untuk mencapai tujuan jangka panjangnya.

#### **b. Tipe Budaya Organisasi**

Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2013: 52) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa tipe sebagai berikut:

- 1) Budaya Konstruktif (*constructive culture*) merupakan budaya dimana pekerjaan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada tugas dan proyek dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang.
- 2) Budaya pasif-defensif (*passive-defensive culture*) mempunyai karakteristik menolak keyakinan bahwa pekerja harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan mereka sendiri.
- 3) Budaya agresif defensif (*aggressive-defensive culture*) mendorong pekerja mendekati yang tidak menantang keamanan mereka sendiri.

#### **c. Indikator Budaya Organisasi**

Indikator – indikator budaya organisasi menurut Robbins (2006:279) adalah sebagai berikut :

1) Innovation and risk taking

Inovasi dan pengambilan resiko yaitu, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

2) Attention to detail

Perhatian terhadap hal-hal yang rinci, yaitu berkaitan dengan sejauh mana anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci).

3) Outcome orientation

Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

4) People Orientation

Orientasi individu, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

5) Team Orientation

Orientasi tim, yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.

#### 6) Aggressiveness

Agresivitas, yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.

#### 7) Stability

Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

### **4. Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong, menggerakkan seseorang dan faktor penentu kinerja seseorang untuk melakukan kegiatan yang dilakukannya mencapai tujuannya.

Rivai dan Sagala (2011:837) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Simamora (2004: 456), menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Kata motivasi melibatkan lebih dari gerak fisik mental. Motivasi juga mempunyai dua sisi gerakan dan motif. Gerakan dapat dilihat akan tetapi motif harus disimpulkan. Motif sering didefinisikan sebagai kebutuhan, dorongan, keinginan atau impuls di dalam diri individu.

Saydam dalam Kadarisman (2012:275) menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau

rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Menurut McClelland (2012:235) motivasi merupakan cadangan energi yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif.

#### **a. Teori Motivasi Kerja**

Teori Motivasi “Tiga Kebutuhan” dikemukakan oleh David McClelland, ia berpendapat bahwa seseorang akan memiliki motivasi tinggi jika didasari oleh “Need for Achievement” (nAch), “Need for Power” (nPo), dan “Need for Affiliation” (nAff). Need for Achievement berarti bahwa seseorang selalu ingin dipandang berhasil dalam hidupnya, dengan keberhasilan yang dimilikinya secara pasti bahwa segala kebutuhannya akan bisa dipenuhi. Keberhasilan yang dimaksud juga dapat berlaku dalam berumah tangga. Need for Power memiliki arti bahwa seseorang memiliki kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain, dan berusaha untuk menguasai orang lain. Orang dengan nPo yang tinggi akan cenderung tidak terlalu peduli dengan pekerjaan yang tidak dapat memperbesar kemungkinannya

untuk memperluas kekuasaan, dan kemungkinan untuk dapat mempengaruhi orang lain. Need for Affiliation memiliki arti bahwa setiap orang memiliki kebutuhan akan lingkungan yang bersahabat dan dapat bekerja sama dalam berorganisasi. Kebutuhan berafiliasi akan membuat seseorang cenderung menghilangkan suasana yang berpotensi menyebabkan persaingan, namun hal ini tentunya tidak akan menghambat keberhasilan seseorang dalam bekerja karena tentunya keterampilan dalam bekerja sama yang baik menjadi salah satu faktor seseorang dapat bekerja dengan baik. (Toha, 2012:235)

**b. Faktor – Faktor Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik seseorang. Di bawah ini dijelaskan mengenai faktor-faktor tersebut:

- 1) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik atau faktor dari dalam diri seseorang. Faktor yang dimaksud dapat berupa keinginan untuk maju, sikap positif, dan juga kebutuhan hidup.
- 2) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik antara lain lingkungan sekitar, keluarga, dan bisa juga berasal dari pendapat orang lain.

### c. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

**Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Dimensi	Indikator
1. Need for Achievement (nAch)	a. Tantangan pekerjaan
	b. Tanggung jawab
	c. Penghargaan dan Prestasi Kerja
2. Need for Power (nPO)	a. Posisi dalam kelompok
	b. Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan
3. Need for Affiliation (nAff)	a. Hubungan dengan organisasi
	b. Kerja sama

*Sumber : David McClelland (1961) dalam buku (Miftah Toha, 2012:235)*

### 5. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial dan yang berlaku (Rivai,2004:444)

Disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku dan memandang peraturan perusahaan sebagai perilaku yang dapat diterima (Haiman dalam Nawawi,2006:330). Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora,2004:234)

Grace M. Hadikusumah (2000:98) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dapat disimpulkan bila peraturan dan ketetapan yang ada itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

#### **a. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:129), mengemukakan bahwa terdapat tiga bentuk dimensi disiplin kerja, yaitu:

- 1) Disiplin Preventif, artinya tindakan tersebut mempunyai tujuan pokok yaitu mendorong sumber daya manusia agar memiliki disiplin yang tinggi.
- 2) Disiplin Korektif, artinya tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran tinggi.
- 3) Disiplin Progresif, artinya tindakan disiplin berupa hukuman berat dengan maksud untuk memperbaiki sebelum hukuman lebih berat dijatuhkan.

Instrumen pengukur disiplin kerja yang mencakup dimensi

ketaatan, kesadaran dan tanggung jawab. Sebagaimana Indikator disiplin kerja menurut George Straves dan Leonard Sayles yang dikutip oleh Grace M. Hadikusumah (2000:98) sebagai berikut:

- 1) Presensi (Kehadiran)
- 2) Penggunaan jam kerja
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Tingkat perputaran pegawai

## **B. Penelitian Terdahulu**

Sebelum peneliti melakukan penelitian ini sudah terdapat beberapa penelitian yang meneliti tentang beberapa variable yang peneliti gunakan anantara lain :

1. Penelitian yang dilakukan Andi Setyawan Suyitno dan Hardi Utomo tahun 2016 mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transformasional, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang ) dengan hasil gaya kepemimpinan transformasional tidak terlalu dipertimbangkan oleh karyawan, karena kemungkinan bahwa kepemimpinan belum memenuhi ekspektasi karyawan dalam hal peningkatan produktivitas kerja. Kompensasi juga kurang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, kompensasi juga merupakan variabel yang kurang dipertimbangkan oleh karyawan dalam aspek yang menimbulkan produktivitas kerja karyawan karena mungkin belum seperti yang diharapkan. Oleh karena itu,

sebaiknya budaya organisasi pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang dipertahankan dan ditingkatkan karena tingginya pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini bisa dengan membuat konsep budaya organisasi yang lebih kuat dan baik lagi.

2. Penelitian yang dilakukan Shannon Cecilia Y. Assagaf dan Lucky O.H. Dotulong pada tahun 2015 mengenai Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado dengan hasil secara simultan disiplin, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebaiknya pimpinan dispenda memperhatikan dan meningkatkan lagi motivasi dan semangat kerja, untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Penelitian yang dilakukan Astria C. N Ruauw, Deysi Lengkong Jantje, Mandey pada tahun 2015 mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (suatu studi di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado) dengan hasil berdasarkan analisis korelasi product moment dan regresi linear menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh dan punya korelasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

4. Penelitian yang dilakukan I Ketut Febri Ananta dan I G. A. Dewi Adnyani pada tahun 2016 mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur Denpasar dengan hasil disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **C. Rumusan Hipotesis**

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa (Robbins dan Judge, 2008:90).

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi untuk berbuat lebih baik dari apa yang dapat dilakukan, atau dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bahwa akan ada pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pemimpin yang mampu memahami karyawannya dengan baik, maka karyawan akan merasa senang dan termotivasi untuk mendapatkan hasil semaksimal mungkin. Seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan transformasional, akan dengan mudah mencapai tujuan organisasi.

***H<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja***

## 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Dessler (2007) budaya organisasi merupakan karakteristik nilai, tradisi, dan perilaku perusahaan yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Handayani dan Yusrawati (2013) yang menyatakan bahwa kesuksesan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh kompetensi, profesionalisme, dan komitmen yang dimiliki terhadap bidang yang ditekuninya.

Oleh karena itu, lingkungan dan suasana kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawabnya untuk melakukan pekerjaan dengan baik untuk meningkatkan produktivitas.

***H<sub>2</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.***

## 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Muslih (2012) motivasi mempunyai peran sangat penting bagi karyawan atau para pemimpin, karena dengan adanya motivasi yang tinggi akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan dengan bersemangat dimana akan dapat dicapai kinerja yang tinggi dan tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan secara efisien dan efektif.

Dengan demikian, motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk menghasilkan output yang berguna untuk mencapai tujuan yang ditentukan atau tujuan organisasi.

***H<sub>3</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja***

#### 4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001) produktivitas adalah “keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang”.

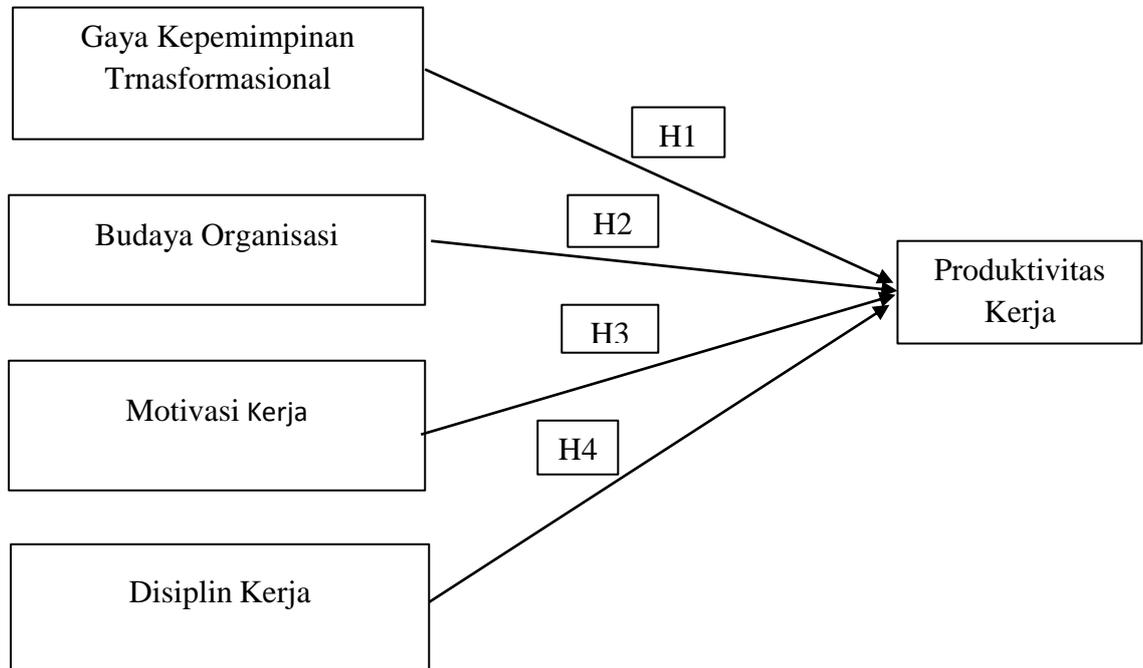
Menurut Rivai (2004:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial dan yang berlaku.

***H<sub>4</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.***

#### **D. Model Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan pustaka, tinjauan penelitian terdahulu, maka peneliti membuat model penelitian sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Model Penelitian**



Keterangan :

—————> Secara Parsial

## **BAB III**

### **METODA PENELITIAN**

#### **A. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Sugiyono (2014:115) mendefinisikan populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dasar Karya Utama Tempuran yang berjumlah 466 karyawan.

##### **2. Sampel Penelitian**

Teknik sampling dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling*. Sugiyono (2014:120) mendefinisikan *nonprobability sampling* adalah sebagai berikut teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik sampel *nonprobability sampling* meliputi *probability sampling* sistematis, *probability sampling* kuota, *probability sampling* insidental, *probability sampling* purposive *probability sampling*, *probability sampling* jenuh dan *probability sampling* snowball *probability sampling*. Teknik pengambilan sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Sugiyono (2014:122) mengemukakan purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan menggunakan purposive sampling karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang telah penulis tentukan. Oleh karena itu, penulis memilih teknik purposive sampling dengan menetapkan kriteria-kriteria tertentu. Kriteria yang dijadikan sampel yaitu:

- 1) Karyawan tetap
- 2) Karyawan bagian produksi
- 3) Karyawan minimal lulusan SMA.
- 4) Karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun.

Kriteria ini dilakukan penelitian mengingat penelitian ini merupakan karyawan dengan berbagai macam latar belakang. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan maka dari 466 karyawan ditetapkan 50 karyawan sesuai kriteria.

## **B. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian data kuantitatif yang bertujuan menjelaskan bentuk spengaruh antar variabel. Penelitian menggunakan data primer. Data yang langsung diambil dari sumber asli tanpa adanya perantara yang didapat langsung dari responden. Data primer

diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan PT. Dasar Karya Utama Tempuran.

## 2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Dalam mengumpulkan data peneliti menggunakan metode penyebaran kuesioner.

## C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

### 1. Definisi Operasional Variabel

#### a. Gaya Kepemimpinan transformasional ( $X_1$ )

Gaya kepemimpinan transformasional adalah persepsi responden tentang gaya kepemimpinan transformasional yang dilaksanakan oleh atasan untuk mentransformasikan nilai-nilai yang dianut bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Adapun indikator gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut :

- 1) Kharisma
- 2) Motivasi inspiratif
- 3) Stimulasi intelektual
- 4) Perhatian yang individual

**b. Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Budaya organisasi adalah persepsi responden tentang budaya organisasi yang dilaksanakan oleh karyawan untuk diyakini dan diterima maupun ditolak oleh semua anggota organisasi sebagai ciri dari organisasi dan dapat dijadikan sebagai pedoman untuk berperilaku dalam mencapai tujuan dari organisasi. Adapun indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko
- 2) Perhatian terhadap hal-hal yang rinci
- 3) Orientasi hasil
- 4) Orientasi individu
- 5) Orientasi tim
- 6) Agresivitas
- 7) Stabilitas

**c. Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)**

Motivasi kerja adalah persepsi responden tentang motivasi kerja yang dilaksanakan oleh karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Indikator motivasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Tantangan pekerjaan
- 2) Tanggung jawab
- 3) Penghargaan dan prestasi kerja
- 4) Posisi dalam kelompok

- 5) Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan
- 6) Hubungan dengan organisasi
- 7) Kerja sama

**d. Disiplin Kerja (X<sub>4</sub>)**

Disiplin kerja adalah persepsi responden tentang disiplin kerja yang dilaksanakan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya agar taat dan patuh pada peraturan yang ada dan sanggup menjalankannya.

Indikator disiplin pada kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Presensi (Kehadiran)
- 2) Penggunaan jam kerja
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Tingkat perputaran pegawai

**e. Produktivitas Kerja (X<sub>5</sub>)**

Produktivitas kerja adalah persepsi responden tentang produktivitas kerja yang dilaksanakan oleh karyawan untuk menghasilkan produk sesuai dengan target. Adapun indikator produktivitas kerja sebagai berikut:

- 1) kuantitas kerja
- 2) kualitas kerja
- 3) ketepatan waktu

**2. Pengukuran Variabel**

Pengukuran variable penelitian ini menggunakan skala likert yaitu disusun untuk mengungkapkan sikap pro dan kontra, positif dan negative,

setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial, dalam skala sikap, obyek social tersebut berlaku sebagai obyek sikap. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosia. Menurut Sugiyono (2008:86) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu tentang fenomena sosial, dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden.

Penelitian ini menggunakan skala likert dengan mengisi kuesioner yang disusun berbentuk kalimat tanya. Masing masing pertanyaan mempunyai nilai atau skor yang berbeda dan responden diminta untuk mengisi kuesioner tersebut dengan tanda (X) pada lembar jawab. Kriteria penilaian adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1
- b. Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2
- c. Netral (N) dengan nilai 3
- d. Setuju (S) dengan niali 4
- e. Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5

## **D. Uji Instrumen Penelitian**

### **1. Uji Validitas**

Untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur indikator – indikator yang telah dijabarkan maka perlu dilakukan pengujian validitas. Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment person* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid.

### **2. Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2013: 173) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $>0,6$ , sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$  maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

## **E. Metode Analisis Data**

Metode-metode analisis yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian metode analisis data sangat tergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian. Langkah-langkah yang

dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis penelitian.

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277) analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Persamaan regresi dapat dituliskan dengan rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

$a$	:	Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	:	Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen
$e$	:	Error Estimate
$Y$	:	Produktivitas Kerja
$X_1$	:	Gaya Kepemimpinan Transformasional
$X_2$	:	Budaya Organisasi
$X_3$	:	Motivasi Kerja
$X_4$	:	Disiplin Kerja

## **F. Analisis Data**

### **1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Menurut Ghozali (2016: 95), nilai  $R^2$  yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai  $R^2$  yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

### **2. Uji Goodness of Fit**

Uji Goodness of Fit digunakan untuk menguji kelayakan model yang digunakan dalam penelitian. Uji F signifikan maka model layak untuk diteliti, atau model fit. Dikatakan layak apabila data fit (cocok) dengan persamaan regresi. Model Goodness of Fit yang dapat dilihat dari nilai uji F analisis of variance (ANOVA). Ghozali dan Ratmono, (2013)

- a. Nilai probabilitas  $< 0,05$  = uji F signifikan (fit).
- b. Nilai probabilitas  $> 0,05$  = uji F tidak signifikan (tidak fit).

### **3. Uji t**

Uji statistik t disebut juga uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

Ho :  $X_1 = 0$  artinya gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Ha :  $X_1 \neq 0$  artinya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Ho :  $X_2 = 0$  artinya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Ha :  $X_2 \neq 0$  artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Ho :  $X_3 = 0$  artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Ha :  $X_3 \neq 0$  artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Ho :  $X_4 = 0$  artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Ha :  $X_4 \neq 0$  artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan t tabel dan t hitung. Masing-masing t hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan ttabel yang diperoleh dengan menggunakan taraf nyata 0,05.

Berikut ini rumus untuk menguji signifikansi dari koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan:

t = Tingkat signifikan (t hitung) yang selanjutnya dibandingkan dengan tabel

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Distribusi t ini ditentukan oleh derajat kesalahan  $dk = n-1$  .

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a.  $H_0$  ditolak jika  $\alpha < 0,05$  dan t hitung  $>$  t tabel
- b.  $H_0$  diterima jika  $\alpha > 0,05$  dan t hitung  $<$  t tabel

Apabila  $H_0$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat suatu pengaruh tidak signifikan, sedangkan apabila  $H_0$  ditolak maka pengaruh variabel independen terhadap dependen adalah signifikan.

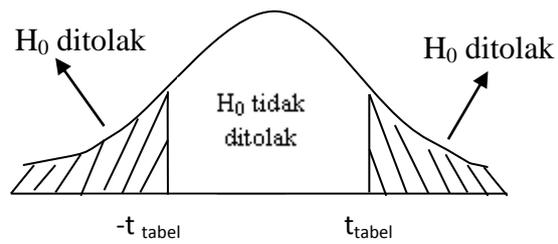
Kemudian menentukan model keputusan dengan menggunakan statistik Uji t, dengan melihat asumsi sebagai berikut :

- a. Interval keyakinan  $\alpha = 0.05$
- b. Derajat kebebasan = n-2
- c. Dilihat hasil ttabel

Hasil hipotesis thitung dibandingkan dengan ttabel dengan kriteria uji sebagai berikut:

- a. Jika thitung  $>$  ttabel pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima (berpengaruh)

- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak (tidak berpengaruh)



**Gambar 2.2**  
**Kurva Normal Uji T**

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengujian dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,395 dengan nilai signifikan sebesar 0,170. Variabel budaya organisasi memperoleh t hitung sebesar 1,368 dengan nilai signifikan 0,178. Kemudian variabel motivasi kerja memperoleh t hitung sebesar 0,582 dengan nilai signifikan 0,564. Dari ketiga variabel tersebut menghasilkan t tabel sebesar 1,676.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis variabel disiplin kerja menunjukkan hasil bahwa nilai t hitung sebesar 2,314 dengan nilai signifikan 0,025. Dari variabel disiplin kerja menghasilkan t tabel sebesar 1,676.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu dilakukan hanya pada karyawan di PT. Dasar Karya Utama Tempuran, sehingga belum bisa mencerminkan sebagai hasil penelitian produktivitas kerja secara umum. Dan penelitian ini hanya mengambil empat faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

### C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang diambil, dan dari keterbatasan penelitian, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang dapat dilakukan dan bermanfaat. Faktor yang mempengaruhi produktivitas disiplin kerja. Adapun saran yang diusulkan adalah:

#### 1. Bagi Perusahaan

Semakin ketatnya persaingan antar perusahaan diharapkan perusahaan PT. Dasar Karya Utama Tempuran untuk selalu meningkatkan hasil produksinya. Untuk meningkatkan hasil produksi harus memiliki sumber daya manusia yang mendukung.

Sumber daya manusia yang merupakan penerak bagi suatu perusahaan dapat ditingkatkan kemauannya dengan memperhatikan faktor faktor gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan maka produktivitas kerja mereka akan semakin meningkat, yang berarti bahwa produksi perusahaan semakin meningkat.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan produktivitas kerja.
- b. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian ditempat berbeda supaya didapatkan data pembandingan dengan penelitian penelitian sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anikmah. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan*
- Skripsi. [etd.eprints.ums.ac.id/2205/2/B200040362.pdf](http://etd.eprints.ums.ac.id/2205/2/B200040362.pdf). Diunduh pada 10 desember 2012.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Afif Dita Nor, Patricia Diana Paramitha, dan Leonardo Budi Hasiolan. 2016. "Pengaruh Karakteristik Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kualitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening". *Jurnal : Journal Of Management* 2(2).
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Bass, B.M & Avolio. 2011. *Transformational Leadership and Organizational Culture*. *Public Administration Quarterly*.
- Bennis, Warren & Nanus, Bart, 2009. *Kepemimpinan Strategi dalam Mengemban Tanggung Jawab*, Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Dessler, Gary. 2007 . *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1 (Edisi 10)*. Jakarta : PT Indeks.
- Erni Tisnawati kurniawan, Sule dan Saefullah, 2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta. Prenada Media Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rani Mariam, 2009, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*, Tesis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Keith Davis dalam Mangkunegara, 2011:151 *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja*. : untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta :Gajahmada University Press

- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, D.C. (1987). *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Miftah Thoha. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Muslih, B. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. Universitas Brawijaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10 (4).
- Nawawi, Haidar. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rikha Handayani, Yusrawati, 2013. *Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor Pada Bank Mandiri Medan*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, Vol 21 No.2 Desember 2013. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, Riau, Indonesia.
- Rivai , Veitzal dan Sagala, Ella Juvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins P. Stephen dan Judge A. Timothy, 2008. *Perilaku organisasi*, Buku 2 Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, S. Dan Timothy A,J. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Edisi ke16.
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :RefikaAditamaEresco.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sudarwan Danim. (2006). *Visi Baru Manajemen Sekolah, dan unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. (2006). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Yukl, Gary. 2010. *Leadership in Organizations (7th edition)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwanto. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesatu*. Bandung Alfabeta.