

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK LOADS ON WORK SATISFACTION AND ITS IMPACT ON WORK PRODUCTIVITY OF PRODUCTION EMPLOYEES PT MAKMUR ALAM LESTARI BATANG

Maulana Syaiful Mizan ¹⁾ Azis Fathoni SE,MM ²⁾ Patricia Dhiana Paramitha SE,MM ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

²⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Beban Kerja, terhadap Kepuasan Kerja dan serta berdampak pada Produktivitas Kerja karyawan, Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 85 karyawan PT. Makmur Alam Lestari, jumlah sampel yang digunakan total sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan regresi linier berganda dengan uji hipotesis jalur secara parsial (Uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa. (1) Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (2). Pengaruh variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (3). Pengaruh variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (4). Pengaruh variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (5). Pengaruh variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (6). Pengaruh variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (7). Pengaruh variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana hasil analisis bahwa kepuasan kerja memediasi gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja tidak memediasi budaya organisasi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Kerja

ABSTRACTION

This study aims to determine the effect of Leadership Style, Organizational Culture, Workload, on Job Satisfaction and and on the Employee Productivity, this type of research is an explanatory research with a quantitative approach. The population in this study amounted to 85 employees of PT. Makmur Alam Lestari, the number of samples used is total sampling. Data was collected by questionnaire. This study uses quantitative analysis with multiple linear regression with partial path hypothesis testing (t test).

The results of the study show that. (1). The leadership style variable has a negative and significant effect on job satisfaction (2). The influence of organizational culture variables has a positive and significant effect on job satisfaction (3). The influence of workload variables has a negative and significant effect on job satisfaction (4). The influence of leadership style variables has a negative and significant effect on work productivity (5). The influence of organizational culture variables has a positive and significant effect on work productivity (6). The effect of workload variables has a negative and significant effect on work productivity (7)The effect of variable job satisfaction has a positive and significant effect on work productivity. Where the analysis results that job satisfaction mediates leadership style towards work productivity, job satisfaction does not mediate organizational culture and workload on work productivity.

Keywords : Leadership Style, Organizational Culture, Workload, Job Satisfaction, and Work Productivity

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2011).

Perusahaan sebagai suatu organisasi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa di dorong untuk meningkatkan produktivitas usaha sehingga nantinya mampu memaksimalkan laba untuk bertahan dalam jangka panjang. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagaimana bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan.

PT. Makmur Alam Lestari batang yang beralamat Jl. Raya Pancuran Kreseng Gringsing, Batang, Jawa Tengah merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri pementasan kayu lapis. Keberhasilan perusahaan banyak ditentukan oleh faktor-faktor produksi. PT Makmur Alam Lestari agar dapat mempertahankan eksistensinya dan memenuhi permintaan *buyers* yang semakin meningkat, telah berupaya menambah jumlah produksinya dengan cara mengoptimalkan kinerja para karyawan di bagian produksi, agar mampu memenuhi permintaan *buyers*. Tidak hanya jumlah produksi saja Perusahaan selama ini telah berupaya agar tercipta adanya kesesuaian antara kebutuhan karyawan dengan keinginan organisasi, dimana hal tersebut dibuktikan dengan pemberian bantuan atau sumbangan kepada karyawan yang mempunyai acara khusus, BPJS, dan sarana ibadah. PT. Alam Lestari Makmur telah menjalankan sistem SOP yang mengarahkan seluruh manajemen dan karyawan. Tujuan dari perusahaan pada prinsipnya untuk memacu tingkat produktivitas kerja dari para karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan, upaya PT. Makmur Alam Lestari untuk meningkatkan produksinya mengalami beberapa kendala yang sangat merugikan pihak perusahaan. Manajemen perusahaan sering melakukan perubahan-perubahan arah pada kebijakannya secara mendadak tanpa adanya sosialisasi terlebih dahulu dengan karyawan, seperti adanya penambahan jam kerja lembur dengan insentif yang minim dan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Disamping itu karena ingin mengejar target produksi, di bagian produksi sering terjadinya tumpang tindih pekerjaan.

kondisi ini memicu terjadinya penurunan kepuasan kerja dimana karyawan yang bekerja di bagian produksi, dimana ada karyawan yang mau menerima kebijakan tersebut, sementara di sisi lain ada karyawan yang tidak menyetujui kebijakan tersebut. Bentuk ketidaksetujuan karyawan tersebut ditunjukkan dengan meningkatnya *resign* karyawan, absensi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa adanya alasan yang jelas, seringkali karyawan sering pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan dan melakukan pelanggaran-pelanggaran dalam proses produksi karena kurang fokus dalam bekerja. Disamping itu hasil produksi juga secara kuantitas dan kualitas tidak sesuai dengan standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Keadaan yang dialami oleh karyawan tersebut mengidentifikasi kurangnya kepuasan kerja di PT. Makmur Alam Lestari.

Dan jika dilihat dari perkembangan produksi kayu lapis selama lima tahun terakhir, perusahaan belum mampu merealisasikan rencana produksinya sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat terlihat dari tabel berikut ini

Tabel 1 Perkembangan Volume Produksi Kayu Lapis Pada PT. Makmur Alam Lestari Tahun 2012-2017

Tahun	Rencana Produksi (pcs)	Realisasi Produksi (pcs)	Presentase Realisasi (%)
2012	600.000	581.354	96.89 %
2013	600.000	575.094	95.85 %
2014	590.000	569.996	96.61 %
2015	560.000	530.122	94.66 %
2016	550.000	503.930	91.62 %
2017	500.000	455.148	85.87 %

Sumber data PT. Makmur Alam Lestari 2017

Dari tabel di atas disimpulkan bahwa PT.Makmur Alam Lestari mengalami penurunan tingkat produksi dari tahun ke tahun, perusahaan mengalami penghambatan dalam pencapaian produksi dari rencana produksi yang telah ditetapkan. Diduga menurunnya kepuasan kerja yang berdampak produktivitas kerja karyawan PT. Makmur Alam Lestari di latar belakang oleh gaya kepemimpinan yang kurang baik, beban kerja karyawan yang di rasakan berat oleh para karyawan, karena adanya lembur kerja di sertai dengan hubungan budaya organisasi antar karyawan yang kurang baik.

Gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang dia inginkan (Yulk, 2011). Gaya kepemimpinan yang baik dapat berpengaruh positif dalam meningkat nya kepuasan kerja serta berdampak pada produktivitas kerja karyawan, maka sebaliknya juga gaya kepemimpinan yang buruk akan menurunkan kepuasan kerja serta produktivitas kerja karyawan.

Berkembangnya budaya organisasi di lingkungan kerja yang kurang baik diduga juga melatar belakanginya menurunnya tingkat kepuasan kerja pada karyawan di bagian produksi PT. Makmur Alam Lestari yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Budaya organisasi adalah budaya organisasional adalah system makna, nilai-nilaidan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang

menjadirujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain Mas'ud (2014).

Karyawan PT. Makmur Alam Lestari dihadapkan pada kondisi beban kerja yang semakin tinggi, dengan adanya penambahan waktu kerja dan kopensasi yang kurang sehingga menuntut energi yang lebih dari karyawan sebelumnya, hal ini di duga berakibat menurunnya kepuasan kerja karyawan

Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena permasalahan yang di alami oleh PT . Makmur Alam Lestari , maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya manajemen pada PT. Makmur Alam Lestari untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak positif terhadap produktifitas kerja bagian produksi

Berdasarkan perumusan masalah, maka diajukan pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Makmur Alam Lestari ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Makmur Alam Lestari ?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Makmur Alam Lestari ?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Makmur Alam Lestari ?
5. Bagaimana Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Makmur Alam Lestari ?
6. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Makmur Alam Lestari ?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Makmur Alam Lestari ?
8. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Makmur Alam Lestari ?
9. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Makmur Alam Lestari ?

10. Apakah kepuasan kerja memediasi beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Makmur Alam Lestari ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Makmur Alam Lestari
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Makmur Alam Lestari
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja PT karyawan Makmur Alam Lestari
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Makmur Alam Lestari
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Makmur Alam Lestari
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Makmur Alam Lestari
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Makmur Alam Lestari
8. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Makmur Alam Lestari
9. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Makmur Alam Lestari
10. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Makmur Alam Lestari

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas

Menurut Fitriyanto (2012) produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang Menurut Fitriyanto (2012) produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan

untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. *International Labour Organization* (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2015) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber dipergunakan selama produk berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin – mesin dan alat – alat tenaga kerja.

Kepuasan Kerja

Waridin dan Masrukhin (2012) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasankerjanya.

Dari deskripsi tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada didalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya. Apa yang dirasakan individu tersebut dapat positif tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Gaya Kepemimpinan

Yulk (2011), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang dia inginkan. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik manajer-manajer inti dalam mencapai sasaran perusahaan atau dengan kata lain lebih menunjuk pada pola perilaku eksekutif puncak dan tim manajemen senior.

Sing-Sengupta, Sunita (2011) dalam Fuad Mas'ud (2014), mengatakangaya kepemimpinan terdiri dari empat dimensi gaya kepemimpinan yaitu:

- 1). Gaya Otoriter,
- 2). Gaya Pengasuh,
- 3). Gaya Berorientasi pada tugas,
- 4). GayaPartisipatif.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-

sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi (Greenberg dan Baron, 2010). Budaya organisasi berkaitan dengan konteks perkembangan organisasi, artinya budaya berakar pada sejarah organisasi, diyakini bersama-sama dan tidak mudah dimanipulasi secara langsung (Schenieder, 1996, dalam Cahyono 2015).

Robins (2016), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. lanjut Robins (2016), mengatakan perubahan budaya dapat dilakukan dengan : (1) menjadikan perilaku manajemen sebagai model, (2) menciptakan sejarah baru, simbol dan kebiasaan serta keyakinan sesuai dengan budaya yang diinginkan, (3) menyeleksi, mempromosikan dan mendukung pegawai, (4) menentukan kembali proses sosialisasi untuk nilai-nilai yang baru, (5) mengubah sistem penghargaan dengan nilai-nilai baru, (6) menggantikannorma yang tidak tertulis dengan aturan formal atau tertulis, (7) mengacak subbudaya melalui rotasi jabatan, dan (8) meningkatkan kerja sama kelompok.

Beban Kerja

Menurut Webster (2011) pengertian beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal

Faktor beban kerja terbagi menjadi dua faktor antara lain : 1). Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti; Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana

kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Dan Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis. 2). Faktor internal Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Perumusan Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT. Makmur Alam Lestari
- H2 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Makmur Alam Lestari
- H3 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Makmur Alam Lestari
- H4 : Diduga Ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja PT. Makmur Alam Lestari
- H5 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap produktivitas kerja PT. Makmur Alam Lestari
- H6 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap produktivitas kerja PT. Makmur Alam Lestari
- H7 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Makmur Alam Lestari
- H8 : Diduga Kepuasan kerja memediasi gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja PT. Makmur Alam Lestari
- H9 : Diduga Kepuasan kerja memediasi budaya organisasi terhadap produktivitas kerja PT. Makmur Alam Lestari

H10 :Diduga Kepuasan kerja memediasi beban kerja terhadap produktivitas kerja PT. Makmur Alam Lestari

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini variabel penelitian di bedakan menjadi 3 (tiga) yaitu :

1.Variabel independen

Variabel independen atau variabel bebas sering disebut sebagai variabel predictor, variabel pengaruh, kuasa, variabel perlakuan, treatment, variabel risiko, stimulasi, dan juga dikenal sebagai variabel bebas (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah (X1) gaya kepemimpinan, (X2) budaya organisasi, (X3) beban kerja

2.Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan (relation) antara variabel bebas dengan variabel terikat, tetapi tidak dapat diamati dan diukur (Ghozali,2011).Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y1)

3.Variabel Dependent

Menurut Sugiyono (2014), pengertian variabel dependent adalah sebagai berikut: Variabel dependent (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependent atau variabel terikat pada penelitian ini adalah (Y2) Produktivitas Kerja

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (Ferdinand,2016). Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tulisan.Sumber data adalah tempat atau asal data yang di peroleh (Marzuki,2015). Sumber data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah Data primer dan Data Sekunder.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yaitu terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dan populasi adalah berkenaan dengan data, bukan orang atau bendanya (Nazir,2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi yang bekerja di PT Makmur Alam Lestari yang berjumlah 85 orang.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasinya (Djarwanto dan Pangestu, 2012).

Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengumpulkan data dari perusahaan secara langsung berupa data sekunder. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan metode dokumentasi. Data sekunder diperoleh dari perusahaan berupa data hasil jawaban kuesioner dari karyawan produksi PT. Makmur Alam Lestari

Dalam pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan menggunakan sumber data internal atau dari dalam institusi peneliti. Penelitian kuantitatif mencakup setiap penelitian yang didasarkan atas perhitungan rasio dan perhitungan statistik

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Uji Instrumen

Ada dua syarat penting dalam aplikasi angket, yaitu sebuah angket harus valid dan reliabel (Santosa, 2011). Sebelum menganalisis data dengan analisis faktor, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa angket yang digunakan dalam penelitian memiliki validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Pengukuran Validitas

Variabel	r Hitung	Tanda ><	r Tabel	Keterang
Gaya Kepemimpinan				
X1.1	0,714	>	0,1796	VALID
X1.2	0,733	>	0,179	VALID
X1.3	0,615	>	0,179	VALID
X1.4	0,548	>	0,179	VALID
X1.5	0,438	>	0,179	VALID
Budaya Organisasi				
X2.1	0,486	>	0,179	VALID
X2.2	0,593	>	0,179	VALID
X2.3	0,816	>	0,179	VALID
X2.4	0,592	>	0,179	VALID
X2.5	0,808	>	0,179	VALID
Beban Kerja				
X3.1	0,729	>	0,179	VALID
X3.2	0,701	>	0,179	VALID
X3.3	0,614	>	0,179	VALID
X3.4	0,489	>	0,179	VALID
X3.5	0,499	>	0,179	VALID
Kepuasan Kerja				
Y1.1	0,813	>	0,179	VALID
Y1.2	0,673	>	0,179	VALID
Y1.3	0,687	>	0,179	VALID
Y1.4	0,607	>	0,179	VALID
Y1.5	0,774	>	0,179	VALID
Produktivitas Kerja				
Y2.1	0,612	>	0,179	VALID
Y2.2	0,664	>	0,179	VALID
Y2.3	0,677	>	0,179	VALID
Y2.4	0,666	>	0,179	VALID
Y2.5	0,679	>	0,179	VALID

Berdasarkan tabel 2 bahwa keseluruhan variabel menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator – indikator yang di gunakan sebagai observed variabel bagi variabel latennya dapat dikatakan telah mampu menjelaskan variabel latennya yang dibentuknya, atau dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	Nilai Cronbach's alpha variable	><	Cronbach's alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,780	>	0,7	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,707	>	0,7	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,786	>	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,724	>	0,7	Reliable
Produktivitas Kerja (Y2)	0,832	>	0,7	Reliable

Hasil Uji Reliabilitas dari tabel 3 tersebut terlihat bahwa tidak terdapat nilai reabilitas yang berada di bawah nilai batas yang telah di tetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan sebagai variabel observed bagi variabel latennya dapat dikatakan telah mampu menjelaskan variabel latennya, atau data dikatakan reliable/dapat dipercaya

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah pengujian pada variabel penelitian dengan model regresi, apakah dalam variabel dan model regresinya terjadi kesalahan atau tidak. Ada beberapa macam-macam uji asumsi klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, dimana Uji Kolmogorov Smirnov adalah pengujian normalitas dalam program SPSS forwindows, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4 Uji Kolmogorov Smirnov
Regression Step I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Total_X1	Total_X2	Total_X3	Total_Y1
N		85	85	85	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18,15	18,35	18,62	21,51
	Std. Deviation	3,231	2,467	3,515	2,433
Most Extreme Differences	Absolute	,125	,102	,131	,119
	Positive	,067	,098	,061	,085
	Negative	-,125	-,102	-,131	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		1,155	,940	1,207	1,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,138	,340	,109	,182

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 5 Uji Kolmogorov Smirnov
Regression Step II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
		Total_X1	Total_X2	Total_X3	Total_Y1	Total_Y2
N		85	85	85	85	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18,15	18,35	18,62	21,51	20,92
	Std. Deviation	3,231	2,467	3,515	2,433	2,172
Most Extreme Differences	Absolute	,125	,102	,131	,119	,126
	Positive	,067	,098	,061	,085	,111
	Negative	-,125	-,102	-,131	-,119	-,126
Kolmogorov-Smirnov Z		1,155	,940	1,207	1,094	1,163
Asymp. Sig. (2-tailed)		,138	,340	,109	,182	,134

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4 dan 5, maka dapat diketahui bahwa variabel penelitian yaitu motivasi kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), budaya

organisasi (X3), kepuasan kerja (Y1) dan produktivitas kerja (Y2), memiliki nilai probabilitas lebih besar daripada 0.05, sehingga populasi berdistribusi normal nilai KS dari masing

– masing variabel anantara lain

- Gaya kepemimpinan 1.155 dengan tingkat signifikansi 0.138
- Budaya organisasi 0.940 dengan tingkat signifikansi 0.340
- Beban kerja 1.207 dengan tingkat signifikansi 0.109
- Kepuasan kerja 1.094 dengan tingkat signifikansi 0.182
- Produktivitas kerja 1.163 dengan tingkat signifikansi 0.134

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolonieritas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance (Gujarati,2004).

Tabel 6 Hasil Uji Multikolonieritas Regression Step I

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant) 1			
X1	0.763	1.311	Tidak terjadi Multikolonieritas
X2	0.889	1.125	Tidak terjadi Multikolonieritas
X3	0.691	1.448	Tidak terjadi Multikolonieritas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolonieritas Regression Step II

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant) 1			
X1	0.750	1.334	Tidak terjadi Multikolonieritas
X2	0.695	1.439	Tidak terjadi Multikolonieritas
X3	0.687	1.456	Tidak terjadi Multikolonieritas
Y1	0.707	1.414	Tidak terjadi Multikolonieritas

Berdasarkan tabel 6 dan 7, maka dapat dilihat bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh di bawah 10 dan hasil nilai tolerance menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 0.90. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi

multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan adalah Uji Glejser. Uji glejser dilakukan dengan meregresikan variabel–variabel bebas yang digunakan dalam penelitian terhadap nilai absolut residualnya (Gujarati,2004). Hasil analisisnya terdapat pada tabel 6 dan 7

Tabel 8 Uji Glejser Regression Step I

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,350	1,155		1,169	,246
Total_X1	-,024	,046	-,066	-,524	,602
Total_X2	,007	,056	,015	,130	,897
Total_X3	,033	,044	,100	,749	,456

a. Dependent Variable: abs1

Tabel 9 Uji Glejser Regression Step II

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,631	1,265		-1,289	,201
Total_X1	-,068	,044	-,187	-1,542	,127
Total_X2	,046	,060	,095	,756	,452
Total_X3	,029	,043	,087	,687	,494
Total_Y1	,120	,061	,247	1,976	,052

a. Dependent Variable: abs2

Sumber : Data primer yang diolah,2019

Tabel 8 dan 9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel penelitian yaitu motivasi kerja (X1), kompensasi kerja (X2), komitmen kerja (X3), kepuasan kerja (Y1) dan prestasi kerja (Y2), semuanya lebih besar dari pada 0.05, maka dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Bertahap

Analisis regresi linear bertahap digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2016). Analisis ini dilakukan dengan 2 tahap atau Two Stage Least Square (2SLS) yang terdiri dari 2 model. Model pertama sebagai

variabel dependennya adalah kepuasan kerja (Y1) dan variabel independennya adalah gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan beban kerja (X3). Pada model kedua sebagai variabel dependennya adalah produktivitas kerja (Y2) dan variabel independennya adalah gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), beban kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y1).

Tabel 10 Analisis Regresi tahap I

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	10,265	2,022	
1 X1	,095	,081	,126
X2	,465	,098	,471
X3	,053	,078	,077

a. Dependent Variable: Y1

$$Y = 10.265 + 0.095 X1 + 0.465 X2 + 0.053 + e$$

Nilai konstan sebesar 10,265 menunjukkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan beban kerja sama dengan 0 atau ditiadakan maka kepuasan akan mengalami peningkatan sebesar 102,65%. Nilai coffesien gaya kepemimpinan sebesar 0,095 menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan, apabila terjadi kenaikan 1% akan mengalami peningkatan sebesar 9,5%. Nilai coffesien budaya organisasi sebesar 0,465 menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan, apabila terjadi kenaikan 1% maka akan mengalami peningkatan sebesar 46,5%. Nilai coffesienn beban kerja sebesar 0,053 menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan ,apabila terjadi kenaikan 1% maka mengalami peningkatan sebesar 5,3% >

Tabel 11 Analisis Regresi tahap II

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6,489	1,831	
1 X1	,070	,064	,105
X2	,336	,087	,381
X3	,029	,062	,048
Y1	,300	,088	,336

a. Dependent Variable: Y2

$$Y = 6,489 + 0.070 X1 + 0.336 X2 + 0.029 X3 + 0.300 Y1 + e$$

Nilai konstan sebesar 6,489 menunjukkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja dan kepuasan kerja sama dengan 0 atau ditiadakan dan maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 648,9%. Nilai coffesien gaya kepemimpinan sebesar 0,070 menunjukkan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja ,apabila terjadi kenaikan 1% akan mengalami peningkatan sebesar 7,0%. Nilai coffesien budaya organisasi sebesar 0,336 menunjukkan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, apabila terjadi kenaikan 1% maka akan mengalami peningkatan sebesar 33,6%. Nilai coffesienn beban kerja sebesar 0,029 menunjukkan pengaruh positif terhadap produktivitas ,apabila terjadi kenaikan 1% maka mengalami peningkatan sebesar 2,9%. Nilai coffesien kepuasan kerja sebesar 0,300 menunjukkan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, apabila terjadi kenaikan 1% maka mengalami kenaikan 30,0

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model digunakan untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual baik secara parsial (Uji t) (Ghozali, 2011).

Tabel 12 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) Regression Step I

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
(Constant)		5,078	,000
1 X1	,126	1,178	,242
X2	,471	4,758	,000
X3	,077	,681	,498

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis step ke 1 (H1) sampai dengan (H3)

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dari hasil olah data diatas diperoleh nilai t hitung $1.178 < t$ tabel 1.6638 dan tingkat signifikansi t hitung $0.242 > \alpha = 0.05$ (One Taile) berpengaruh negatif dan

- tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Makmur Alam Lestari ditolak.
- Pengaruh Budaya organisas terhadap kepuasan kerja dari hasil olah data diatas diperoleh nilai t hitung 4,758 > t tabel 1,6338 dan tingkat signifikansi t hitung $0.000 < \alpha = 0.05$ (One Taile) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pada karyawan PT. Makmur Alam Lestari dapat diterima.
 - Pengaruh Beban kerja terhadap kepuasan kerja dari hasil olah data diatas diperoleh nilai t hitung ,681 < t tabel 1.6638 dan tingkat signifikansi t hitung $0.498 > \alpha = 0.05$ (One Taile), berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, pada karyawan PT. Makmur Alam Lestari ditolak

Tabel 13 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) Regression Step II

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
	(Constant)	3,544	,001
1	X1	1,096	,276
	X2	3,851	,000
	X3	,477	,635
	Y1	3,420	,001

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis step ke II (H4) sampai dengan (H7).

- Pengaruh gaya kepeimpinan terhadap produktivitasdari hasil olah diatas di peroleh t hitung 1,096 < t tabel 1,664 tingkat signifikansi t hitung $0.276 > \alpha = 0.05$ (one taile) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.Makmur Alam Lestari ditolak
- Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas dari hasil olah diatas di peroleh nilai t hitung 3,851 >t tabel 1,664 dan tingkat signifikansi t hitung $0.000 < \alpha = 0.05$ (one taile), berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.Makmur Alam Lestari dapat diterima.
- Pengaruh beban kerjaterhadap produktivitas dari hasil olah diatas di peroleh memiliki nilai t hitung $0,477 < t$ tabel 1,664 dan tingkat signifikansi t hitung $0.635 > \alpha = 0.05$ (one

- taile) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.Makmur Alam Lestari ditolak
- Pemgaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas dari hasil olah diatas di peroleh memiliki nilai t hitung 3,420 >t tabel 1,664 dan tingkat signifikansi t hitung $0.001 < \alpha = 0.05$ (one taile) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.Makmur Alam Lestari dapat diterima.

Koefesien Determinasi (R Square)

Tabel 14 Determinasi (R Square) Step I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,541 ^a	,293	,267	2,084

Berdasarkan tabel 14 besarnya nilai (R²) R Adjusted Square adalah 0.267 yang berarti variasi variabel kepuasan kerja (Y1) dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan beban kerja (X3) sebesar 0.267 atau 26.7 persen.

Tabel 15 Determinasi (R Square) Step I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,675 ^a	,455	,428	1,643

Sumber : Data primer yang diolah,2019

Berdasarkan tabel 15 besarnya nilai (R²) R Adjusted Square adalah 0.428 yang berarti variasi variabel produktivitas kerja (Y2) dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), beban kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y1) sebesar 0.428 atau 42.8 persen.

Uji Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

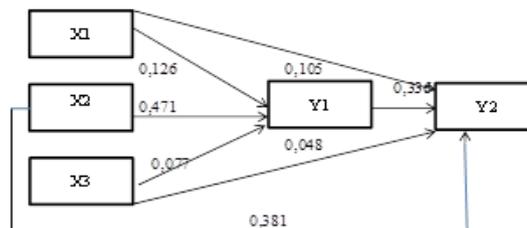
Tabel 16 Pengaruh Langsung (*Direct*) dan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect*)

No	Variabel	Direct	Indirect	Kriteria	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,105	0,441	<i>Direct < Indirect</i>	Kepuasan kerja (Y1) merupakan variabel mediasi
2	Budaya Organisasi (X2)	0,381	0,158	<i>Direct > Indirect</i>	Kepuasan kerja (Y1) bukan merupakan variabel mediasi
3	Beban Kerja (X3)	0,048	0,025	<i>Direct > Indirect</i>	Kepuasan kerja (Y1) bukan merupakan variabel mediasi

Berdasarkan tabel Pengaruh Langsung (Direct) dan Pengaruh Tidak Langsung (Indirect) di simpulkan sebagi berikut :

- Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,105 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,441 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsungnya. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Makmur Alam Lestari dapat diterima
- Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,539 dan pengaruh tidak langsung 0,105 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsungnya. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Makmur Alam Lestari Tidak diterima
- Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,048 dan pengaruh tidak langsung 0,103 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsungnya. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Makmur Alam Lestari Tidak diterima

Gambar 4.2
Model Diagram Jalur Empiris Produktivitas Kerja
Standar di red, n=85



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Untuk menghitung pengaruh langsung digunakan formula sebagai berikut:

- Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja (X1 terhadap Y1) dengan nilai 0,126.
- Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (X2 terhadap Y1) dengan nilai 0,471.
- Pengaruh variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja (X3 terhadap Y1) dengan nilai 0,077.
- Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja (X1 terhadap Y2) dengan nilai 0,105.
- Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja (X2 terhadap Y2) dengan nilai 0,381.
- Pengaruh variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja (X3 terhadap Y2) dengan nilai 0,048.
- Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja (Y1 terhadap Y2) dengan nilai 0,336

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh gaya pengaruh (X1), budaya organisasi (X2), beban kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y1) dalam meningkatkan produktivitas kerja (Y2) pada karyawan karyawan PT. Makmur Alam Lestari

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasilnya adalah sebagai berikut :

- Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1), hipotesis dapat ditolak

2. Menyatakan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1), hipotesis diterima
3. Menyatakan bahwa beban kerja (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1), hipotesis ditolak.
4. Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y2), hipotesis dapat diterima.
5. Menyatakan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap produksi kerja (Y2), hipotesis diterima
6. Menyatakan bahwa beban kerja (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap produksi kerja (Y2), hipotesis dapat ditolak
7. Menyatakan bahwa kepuasan kerja (Y1) berpengaruh signifikan terhadap produksi kerja (Y2), hipotesis diterima
8. Menyatakan bahwa kepuasan kerja (Y1) memediasi pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap produktivitas kerja (Y2), hipotesis diterima
9. Menyatakan bahwa kepuasan kerja (Y1) memediasi pengaruh beban kerja(X2) terhadap produktivitas kerja (Y2), hipotesis ditolak
10. Menyatakan bahwa kepuasan kerja (Y1) memediasi pengaruh beban kerja(X2) terhadap produktivitas kerja (Y2), hipotesis ditolak

Saran

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan dan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Peneliti dapat menggunakan sarana objek penelitian dari PT. Makmur Alam Lestari agar dapat memberikan informasi yang nantinya dapat dijadikan sebagai pembanding dalam menentukan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja berdampak pada produktivitas kerja.
2. Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I komang, Ni Wayan Muljati, I Wayan Mudiarta, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Yogyakarta. Penerbit : Penerbit Gr`aha Ilmu
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. 1994. "Improving Organizational Effectiveness: Through Transformational Leadership". London: *Sage Publications, Inc. Ekobis*, Vol.7, No.2.
- Darmawan, Didit, 2013. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi.* Penerbit PT. Temprina Media Grafika, Surabaya.
- Eria, E. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.SBS Pasaman Barat : *Jurnal STKIP PGRI Sumatera Barat*
- Erimans,T. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas keja PT. Thiess,Kutai Barat : *Jurnal Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*
- Farham, PM. 2014. Pengaruh Kopensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja dampaknya pada Kinerja karyawan padabadan pembangunan Sulteng : *Jurnal universitas Todoloku*
- Gustiawan,W. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT Malia Jakarta : *Jurnal Universitas Mataram*
- Handoko, T.Hani, 2012. *Manajemen Personalida dan Sumber Daya Manusia.* Penerbit BFFE Yogyakarta.
- Ilham, (2010) Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja, Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA, Semarang. *Jurnal Universitas Diponegoro*, Semarang. Hal 1.
- Kusumawati,R. 2011. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja pada R.S Roemani Semarang : *Jurnal universitas Undip*
- Latief, A. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karywanpasa Afdeling Prepan 1 Kebun Unit 1 PT Monopoli Raya Kabupaten Raya : *Jurnal Universitas Samudara*
- Melati, P. 2015. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja* sebagai

- Variabel Mediasi PT. Lianiti Abadi Bali : E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana
- Muayyad,DM.dan Oktavia,AR. 2016. *Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja Bank Sayariah mumalat Kantor Wilayah 2 jogja : Jurnal Article*
- Mukhlis Yunus, 2012. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Aceh. Volume 1, Tahun I, No. 1, Agustus 2012. *Jurnal Universitas Syiah Kuala, Aceh. Hal 1.*
- Murti,SR. 2013. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja SMP N2 Sragen : *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Mustafid, M. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawanPT. LKIS Yogyakarta : *Jurnal Uniwesitas Islam Negeri Sunan Kalijogo*
- Sayfudin, A. 2016. Pengaruh Gaya kepemimpinan kumiunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Bank Tabungan Pensiun Semarang : *Jurnal Universitas Diponrgoro*
- Setiawan, Y.2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhdap Produktivitas Kerja Dinas Olahraga dan Pemuda Provisi Jawa Barat : *Portal Jurnal*
- Suryana,N. Haerani,S dan Idrus, M (2010) *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Di Divisi Tambang Pt Inco Sorowako).Hal 1. Jurnal Universitas Hasanuddin, Makassar.*
- Wentri , VR. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Gaya kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Minahasa Selatan
- Wentri, V. 2013. Pengaruh Motivasi ,Disiplin dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Badan Pegawaian Diklat Minahasa : *Jurnal Universitas Sam Ratulagi Manado*