

**THE EFFECT OF LEADERSHIP AND COMPENSATION ON WORK PRODUCTIVITY WITH WORK
SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE "**
(Case Study of PT. Arta Mulya Wiguna's Employees)

Muhammad Miftahul Hadi¹⁾Leonardo Budi H,SE,MM ²⁾Andi Tri Haryono, SE,MM ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2),3)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening“ (Studi pada Karyawan PT. Arya Mulya Wiguna).Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi seluruh karyawan PT. Arya Mulya Wiguna sebanyak 125. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yang menghasilkan sampel sebanyak 125 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa,Variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Variabel kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Variabel kepuasan kerja (Z) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Variabel kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z). Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Kompensasi, Produktivitas Kerja, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the results of the Effect of Leadership Style and Compensation on Work Productivity with Job Satisfaction as an Intervening Variable "(Study of Employees of PT. Arya Mulya Wiguna). The type of research used is descriptive research with quantitative approach. The population in this study the researchers took the population of all employees of PT. Arya Mulya Wiguna as many as 125. Sampling in this study used the census method, which produced a sample of 125 respondents. The data analysis technique used is regression analysis with SPSS (Statistical Product and Service Solution) program version 25.0. The results of this study indicate that, the leadership style variable (X1) partially has a positive and significant effect on job satisfaction (Z). The compensation variable (X2) partially has a positive and significant effect on job satisfaction (Z). Job satisfaction variable (Z) partially has a positive and significant effect on work productivity (Y). The leadership style variable (X1) partially has a positive and significant effect on work productivity (Y). The compensation variable (X2) partially has a positive and significant effect on work productivity (Y). Leadership style variables (X1) and compensation (X2) simultaneously affect job satisfaction (Z). Leadership style variables (X1) and compensation (X2) simultaneously affect work productivity (Y). Leadership style variables (X1) and compensation (X2) affect work productivity (Y) through job satisfaction (Z).

Keywords: Leadership Style, Compensation, Work Productivity, and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Peran kepemimpinan merupakan suatu karakteristik penting dalam sebuah organisasi. Perubahan yang semakin pesat, radikal, dan serentak, menuntut manajer untuk memiliki kompetensi dalam memimpin organisasinya. Untuk itu seorang manajer juga harus dapat mengembangkan gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan produktivitas bawahannya.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja memiliki 5 item yang diteliti dalam hal kepuasan kerja karyawan yaitu penghasilan, kesejahteraan, pengembangan karir,

rekrutmen, pendidikan dan latihan, penilaian produktivitas karyawan, dan sistem informasi SDM.

Berdasarkan hasil survei pra-riset yang diambil dari sampel 95 orang karyawan (sampel didapatkan berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin) pada Oktober 2019, hasil kepuasan kerja karyawan terdapat item penghasilan, sistem kesejahteraan, sistem pengembangan karir, pelatihan dan prasarana dan penilaian produktivitas yang menghasilkan rata-rata persentase yang memilih tidak puas 48% , sedang 18% dan puas 34% dengan persentase tersebut menunjukkan bahwa hasil kepuasan karyawan dengan kategori “tidak puas” lebih besar persentase dari pada kepuasan kerja karyawan

dengan kategori “sedang” dan “puas”. Masalah tersebut dikarenakan faktor kompensasi dari perusahaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan, seperti penghasilan, sistem kesejahteraan, pengembangan karir dan kurangnya pelatihan yang diberikan pemimpin terhadap karyawannya. Berdasarkan permasalahan tersebut, perlu dilakukan penelitian apakah faktor gaya kepemimpinan dan kompensasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana dan sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Arya Mulya Wiguna ?
2. Bagaimana dan sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Arya Mulya Wiguna ?
3. Bagaimana dan sejauh mana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Arya Mulya Wiguna ?
4. Bagaimana dan sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Arya Mulya Wiguna ?
5. Bagaimana dan sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Arya Mulya Wiguna ?
6. Bagaimana dan sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara simultan pada karyawan PT. Arya Mulya Wiguna ?
7. Bagaimana dan sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja secara simultan pada karyawan PT. Arya Mulya Wiguna ?
8. Bagaimana dan sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Arya Mulya Wiguna ?

TELAAH PUSTAKA

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pemimpin dalam suatu perusahaan merupakan orang yang membuat rencana, berfikir, dan mengambil tanggung jawab untuk kelompok serta memberikan arahan kepada orang lain. Kepemimpinan itu dipandang sebagai pembawaan seseorang, maka dari itu kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan perusahaan diharapkan dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang optimal.

Kompensasi

Kompensasi adalah remunerasi *financial* yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka (Griffin, 2013). Kemampuan pegawai yang berprestasi kerja baik dalam suatu perusahaan hendaknya diimbangi dengan perolehan gaji yang sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada

perusahaan. Apabila pegawai tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu, maka prestasi kerja pegawai tidak akan bisa maksimal sehingga dapat mengakibatkan tujuan perusahaan sulit tercapai.

Produktivitas Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh produktivitas karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi produktivitas.

Produktivitas karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai produktivitas sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan. Fuad, Mas'ud, (2002).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Wibowo (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif yaitu data yang diperoleh dari PT. Arya Mulya Wiguna dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, yang berperan sebagai data pendukung dalam pembahasan ini. Sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam penyusunan dan penulisan ini bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner, atau dengan kata lain data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian dimana penulis mengadakan pengumpulan data melalui kuesioner, yang artinya penulis menyusun pertanyaan dalam bentuk kalimat dengan opsi jawaban yang tersedia dalam formulir yang telah disediakan. Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada berupa buku, laporan, jurnal.

Instrumen Penelitian

Berdasarkan dari definisi variabel-variabel di atas, penulis kemudian menyusun pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuesioner untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2012) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Maka untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan skala Likert (Likert's Summated Ratings). Skala Likert merupakan salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor. Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban: sangat setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, jawaban ini diberikan skor 1 sampai 5.

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan program statistik, yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25.0. Tujuannya adalah untuk mengetahui dan menetapkan apakah hipotesis akan diterima atau ditolak pada tingkat kesalahan yang ditetapkan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlations) dengan " r " tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2011).

Kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

a. Bila r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item dalam pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total berarti pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b. Bila r hitung $\leq r$ tabel maka instrumen atau item dalam pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total berarti pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Dalam uji reliabilitas menggunakan metode internal consistency

reliability yang menggunakan uji Cronbach Alpha untuk mengidentifikasi item – item yang baik dalam kuesioner berhubungan satu dengan yang lain.

Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2011). Apabila ada pertanyaan yang memiliki nilai Cronbach's Alpha item deleted lebih besar dari Cronbach's Alpha maka pertanyaan tersebut tidak reliabel. Jika Cronbach's Alpha $> 0,05$ maka pertanyaan tersebut reliabel.

Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Ghozali (2013), menyatakan bahwa: "Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori". Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap seperangkat variabel dependen dan independen. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Langkah kerja analisis jalur dijabarkan dengan pengujian secara simultan/keseluruhan dan pengujian secara individual. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Uji signifikansi analisis jalur dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas signifikandengan dasar pengambilan keputusan. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas signifikan, maka H_0 diterima dan Haditolak, artinya tidak signifikan. Jika nilai probabilitasnya 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Jika keputusannya H_0 ditolak, maka pengujian secara individual dapat dilakukan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Pengujian normalitas dengan menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov.

Uji Kolmogorov Smirnov adalah pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan

persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik.

Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Jadi sebenarnya uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0.05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas 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. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2011).

Diagnosis terhadap adanya multikolinieritas di dalam model regresi adalah jika hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, dan nilai tolerance lebih dari 0.1 maka tidak terjadi problem multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau yang terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya (Ghozali, 2011). Sebagai pengertian dasar, residual adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi; dan absolut adalah nilai mutlaknya.

Adapun kriteria yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser adalah sebagai berikut:

a. Jika variabel independen secara statistik signifikan terhadap variabel dependen nilai absolut, maka terjadi heteroskedastisitas.

b. Jika variabel independen secara statistik tidak signifikan terhadap variabel dependen nilai absolut, maka terjadi homoskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (Ghozali, 2011). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Ghozali, 2011). Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi antara lain yaitu dengan metode uji Durbin-Watson (DW). Dengan dasar pengambilan keputusan:

a. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ yang berarti terdapat autokorelasi.

b. Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$ yang berarti tidak ada autokorelasi.

c. Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan mengetahui hubungan antara pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kedisiplinan kerja pada karyawan PT. Arya Mulya Wiguna Semarang. Dalam penelitian ini untuk menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi berganda menggunakan rumus sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri-sendiri), maka digunakan uji t . Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ adalah :

a. $H_0: \beta_1 = \beta_2 \geq 0$, tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

b. $H_a: \beta_1 = \beta_2 \geq 0$, ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

a. Jika nilai t hitung < nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H_0 diterima.

b. Jika nilai t hitung > nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak.

Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan guna menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pada penelitian kali ini pengujian dilakukan pada hasil Regresi Linier Berganda (multiple regression analysis). Prosedur pengujiannya sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)

H_0 = gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

H_a = gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

b. Menentukan taraf signifikansi, menggunakan 0,05. Dengan pengambilan keputusan: Signifikansi > 0,05 jadi H_0 diterima dan H_a ditolak Signifikansi < 0,05 jadi H_0 ditolak dan H_a diterima

c. Menentukan F hitung dan F table

- d. Dengan pengambilan keputusan:
F hitung < F tabel jadi H₀ diterima dan H_a ditolak
F hitung > F tabel jadi H₀ ditolak dan H_a diterima

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan pengujian validitas konstrak (*construct validity*). Untuk menguji validitas konstrak, instrumen yang telah disusun sesuai aspek-aspek yang akan diukur berdasarkan teori. Dalam penelitian ini peneliti membuat 5 indikator untuk instrumen gaya kepemimpinan, 5 indikator untuk instrumen kompensasi, 5 indikator untuk instrumen produktivitas kerja, dan 5 indikator untuk instrumen kepuasan kerja yang disusun berdasarkan teori tertentu. Setelah divalidasi oleh penilai ahli, instrumen angket diujicobakan pada karyawan PT. Arya Mulya Wiguna sebanyak 125.

Melalui tabel nilai-nilai r kttis product moment dengan taraf signifikansi 5% dan N = 125 diperoleh nilai r tabel yaitu 0,176. Masing-masing butir soal instrumen kemudian dihitung nilai r hitung dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel, maka dapat diperoleh harga r hitung > r tabel maka butir soal instrumen yang diuji bersifat valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik (Arikunto, 2013). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas yang digunakan adalah rumus Cronbach's Alpha. Selanjutnya, menafsirkan perolehan angka koefisien reliabilitas dengan berpedoman pada penggolongan yang disampaikan oleh Arikunto (2013) dengan menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang diperoleh atau nilai r

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen gaya kepemimpinan diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,639. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen kompensasi diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,508. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut cukup.

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,899. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut sangat tinggi.

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen produktivitas kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,683. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel Y dengan variabel Y yang diprediksikan. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai random error (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusikan secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik. Uji normalitas pada regresi ini menggunakan metode non-parametrik Kolmogorov-Smirnov Z.

Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas data yaitu jika Signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data residual berdistribusi normal dan jika Signifikansi (Asymp.sig) < 0,05 maka data residual tidak berdistribusikan normal. Pada output dapat diketahui bahwa nilai Z hitung sebesar 0,200 > 0,05 yang artinya data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2016). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada hasil regresi linier.

Metode pengambilan keputusan yaitu jika *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil perhitungan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh dibawah 10 dan hasil perhitungan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar

variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi

Regresi merupakan suatu metode dalam statistik yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan (hubungan kausal atau sebab akibat) dan ditampilkan dalam bentuk model sistematis atau persamaan. Regresi bisa digunakan untuk memprediksi atau mengembangkan sebuah model yang diwujudkan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis regresi sendiri digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel berpengaruh pada variabel lainnya atau beberapa variabel lainnya.

Variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2), memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti kedua variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga apabila terjadi peningkatan gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y_1)

Konstanta (α) sebesar = 6,058

Analisis :

Apabila gaya kepemimpinan dan kompensasi sama dengan 0 atau ditiadakan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 6,058 satuan.

Nilai $b_1 = 0,615$

Analisis :

Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel gaya kepemimpinan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 61,5 persen dengan asumsi variabel kompensasi adalah konstan.

Nilai $b_2 = 0,387$

Analisis :

Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kompensasi, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 38,7 persen dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan adalah konstan.

Konstanta (α) sebesar = 9,753

Analisis :

Apabila gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja sama dengan 0 atau ditiadakan, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 9,753 satuan.

Nilai $b_1 = 0,498$

Analisis :

Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel gaya kepemimpinan, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 49,8 persen dengan asumsi variabel kompensasi dan kepuasan kerja adalah konstan.

Nilai $b_2 = 0,517$

Analisis :

Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kompensasi, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 51,7 persen dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja adalah konstan.

Nilai $b_3 = 0,300$

Analisis :

Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kepuasan kerja, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 30 persen dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi adalah konstan.

Uji Kelayakan Model

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri – sendiri), maka digunakan uji t. Rumus t tabel = jumlah responden dikurangi dua atau dituliskan dengan rumus : $T \text{ tabel} = 125 - 2 = 123$, ditemukan nilai t tabel 1,65734.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Analisis :

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai thitung sebesar 3,593 dengan tingkat signifikansi sebesar

0,000, karena nilai thitung $3,593 > t_{tabel} 1,65734$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).

Variabel Kompensasi (X2)

Analisis :

Variabel kompensasi memiliki nilai thitung sebesar 2,771 dan signifikansi sebesar 0,006, karena nilai thitung $2,771 > t_{tabel} 1,65734$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,006 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Analisis :

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai thitung sebesar 4,760 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 karena nilai thitung $4,760 > t_{tabel} 1,65734$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Variabel Kompensasi (X2)

Analisis :

Variabel kompensasi memiliki nilai thitung sebesar 6,609 dan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai thitung $6,609 > t_{tabel} 1,65734$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Analisis :

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai thitung sebesar 5,970 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai thitung $5,970 > t_{tabel} 1,65734$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja (Z) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji F)

Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian (Ghozali, 2016). Untuk mencari Ftabel pertama perlu mencari nilai $df_1 (N_1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$, $df_2 (N_2) = n - k = 125 - 4 = 121$, dengan demikian nilai Ftabel dari $df_1 (3)$ dan $df_2 (121) = 2,68$.

Variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki nilai Fhitung sebesar 7,640 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, karena nilai Fhitung $7,640 > Ftabel 2,68$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,001 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki nilai Fhitung sebesar 26,567 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai Fhitung $26,567 > Ftabel 2,68$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis R^2 (R Square) atau koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R^2 (Adjusted R Square) 0,097 yang berarti pengaruh dari variabel independen gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 9,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R^2 (Adjusted R Square) 0,292 yang berarti pengaruh dari variabel independen gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 29,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Interpretasi Jalur (Path)

Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Sarwono, 2017). Untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan merupakan variabel intervening, maka dilakukan interpretasi jalur (path) untuk untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dimensi mediasi (intervening) pada model penelitian ini.

Mengacu pada output regresi model I pada bagian tabel coefficient dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model I, yakni variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Z. Besarnya nilai R^2 (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,097. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X1 dan X2 terhadap Z adalah sebesar 9,7% sementara sisanya kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Sementara itu untuk nilai $e1$ dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,097)} = 0,950$.

Mengacu pada output regresi model II pada bagian tabel coefficient dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan kepuasan kerja (Z) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model II, yakni variabel X1, X2 dan Z berpengaruh terhadap Y. Besarnya nilai R^2 (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,292. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X1, X2 dan Z terhadap Y adalah sebesar 29,2% sementara sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai $e2$ dapat dicari dengan rumus $e2 = \sqrt{(1-0,292)} = 0,841$.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Pemimpin dalam suatu perusahaan merupakan orang yang membuat rencana, berfikir, dan mengambil tanggung jawab untuk kelompok serta memberikan arahan kepada orang lain. Kepemimpinan itu dipandang sebagai pembawaan seseorang, maka dari itu kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan perusahaan diharapkan dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang optimal agar dapat menciptakan kepuasan kerja bagi pribadi karyawan itu sendiri.
2. Variabel kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Kompensasi adalah remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Kemampuan pegawai yang berprestasi kerja baik dalam suatu perusahaan hendaknya diimbangi dengan perolehan gaji yang sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Apabila pegawai tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu, maka prestasi kerja pegawai tidak akan bisa maksimal sehingga kepuasan terhadap pekerjaan akan menurun dan dapat mengakibatkan tujuan perusahaan sulit tercapai.
3. Variabel kepuasan kerja (Z) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.
4. Variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berhasil tidaknya dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh seorang pimpinan. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaan dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin juga harus mampu memberikan arahan yang jelas kepada karyawan agar terciptanya produktivitas kerja yang baik.
5. Variabel kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Kompensasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.
6. Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z). Kepemimpinan itu dipandang sebagai pembawaan seseorang, maka dari itu kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan perusahaan diharapkan dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang optimal agar dapat menciptakan kepuasan kerja bagi pribadi karyawan itu sendiri. Kemampuan pegawai yang berprestasi kerja baik dalam suatu perusahaan hendaknya diimbangi dengan perolehan gaji yang sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Apabila pegawai tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu, maka prestasi kerja pegawai tidak akan bisa maksimal sehingga kepuasan terhadap pekerjaan akan menurun dan dapat mengakibatkan tujuan perusahaan sulit tercapai.
7. Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaan dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin juga harus mampu memberikan arahan yang jelas kepada karyawan agar terciptanya produktivitas kerja yang baik. Kompensasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.
8. Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaan dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin juga harus mampu memberikan arahan yang jelas kepada karyawan agar terciptanya

produktivitas kerja yang baik. Kompensasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti melalui penelitian ini adalah :

- Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya peneliti menggunakan metode lain dalam pengambilan data seperti metode wawancara, agar responden bisa memberikan jawaban yang sesuai dengan kehendaknya.
- Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan pada beberapa lokasi, agar hasilnya tidak hanya mewakili satu lokasi saja, dan diharapkan dapat menambah sampel penelitian sehingga akan diperoleh data yang lebih valid dan kesimpulan dapat digeneralisasikan.
- Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel yang lebih bervariasi dengan menambah variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja, agar hasil penelitian lebih lengkap dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony dan Govindarajan. 2005. *Management Control System*, Edisi 11, Buku 2 penerjemah : F.X. Kurniawan Tjakrawala, dan Krista. JakArya : Penerbit Salemba Empat.
- Aziz, Nofriandi. 2014. *Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan PDAM kota Padang*. Serang : Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial Vol.1 Universitas Serang Raya
- Darsono, Siswandoko & Tjatjuk. 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21* . JakArya: Nusantara Consulting.
- Gazali R, Zulfadil dan Samsir. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perikanan Kabupaten Kampar*. Jurnal Ekonomi Vol. 26 No. 1.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Morhead. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* Edisi 9. JakArya: Salemba Empat.
- Ley K, Laudanna C, Cybulsky MI, et al. 2007. *Getting to the site of inflammation: the leukocyte adhesion cascade updated*. Nature review-immunology. Vol 7. September.
- Mangkunegara A P. 2009. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marshall, Patricia. 2003. *Mengapa Beberapa Orang Lebih Sukses Dari Yang Lainnya?.* Manusia dan Kompetensi Panduan Praktis Untuk Keunggulan Bersaing. Editor Boulter, Murray Dalziel, dan Jackie Hill. Alih Bahasa. Bern. Hidayat. PT Bhuana Ilmu Populer.
- Mas'ud Fuad. 2002. *Survai Diagnosis Organisional Konsep, Teknik dan Aplikasi*, Badan. Semarang: BP-UNDIP.
- Muttaqin, S, Mukzam MD, & Mayoman Y. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 41, No. 1.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi ke-10. JakArya: Penerbit Erlangga.
- Nawawi, Haidari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. JakArya: Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen P (2002). *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, JakArya: Penerbit Prenhalindo.
- Sahara F, Ratna dan Matriadi F. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh*. Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind).
- Setiawan, Edi. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area SurakArya)*. Prima Ekonomika Vol. 9. No. 1.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Cetakan ke-1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, JakArya: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Pertama*. JakArya: Kencana.
- Sukmawati, ferina. 2008. *Pengaruh lingkungan kerja. Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (PERSERO) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, indramayu*. Jurnal Ekonomi & Bisnis. Vol.2 no 3, November 2008. Hal. 175-194
- Thoha, Miftah. 2009. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. JakArya : Rajawali Pers
- Wibowo. 2012. *Manajemen Produktivitas*. JakArya : Rajawali Pers
- Widyawatiningrum, E, Suryadi, U & Rizal. 2015. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Di PTPN X Jember*. Jurnal Teknologi Pertanian, Vol. 16 No. 2.