



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**  
(Studi Pada PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat)

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh  
**Ibnu Zakaria**  
NPM. 21901081177



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PRODI MANAJEMEN  
2023**

## ABSTRAK

Seiring dengan bertumbuhnya industri di Indonesia terutama dikalimantan, kebutuhan akan kontraktor yang berkualitas meningkat. Untuk menjawab kebutuhan tersebut PT. Berlian Multi Servindo berdiri dengan kualitas yang dapat diandalkan, terpercaya, inovatif, performa yang tinggi dan loyal. BMS sendiri menyewakan alat berat kepada perusahaan yang berencana membuka lahan dalam skala yang cukup luas. Namun seiring berjalannya waktu banyak lahan-lahan yang sudah dikelola, hal ini menyebabkan perusahaan BMS sendiri mengalami penurunan keuntungan tahunan atau laba pertahunnya. Ada banyak faktor yang dapat menyebabkan produktivitas yang selalu lebih rendah dan kinerja yang kurang optimal, termasuk gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang tidak diterapkan dengan baik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian adalah karyawan yang berjumlah 42 orang. Sedangkan sampel penelitian ini adalah seluruh anggota populasi. Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan metode total sampling. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut. (1) Berdasarkan hasil uji F maka disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, (2) Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, (3) Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, (4) Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja Karyawan

## ABSTRACT

*Along with the growth of the industry in Indonesia, especially in Kalimantan, the need for qualified contractors is increasing. To answer these needs, PT. Berlian Multi Servindo stands for quality that is reliable, trusted, innovative, high performance and loyal. BMS itself leases heavy equipment to companies planning to clear land on a large scale. However, over time, a lot of land has been managed, this has caused the BMS company itself to experience a decrease in annual profits or annual profits. There are many factors that can lead to consistently lower productivity and less than optimal performance, including a transformational leadership style and an organizational culture that is not implemented properly. This study uses quantitative methods using primary and secondary data. The population in the study were 42 employees. While the sample of this study is all members of the population. The technique of taking samples using the total sampling method. Based on the results of the analysis and discussion, the conclusions that can be drawn are as follows. (1) Based on the results of the F test it is concluded that Transformational Leadership Style, Compensation, and Organizational Culture have a simultaneous influence on Employee Work Productivity, (2) The results obtained in this study can be concluded that partially Transformational Leadership Style has a significant positive effect on Work Productivity Employees, (3) The results obtained in this study can be concluded that partially Compensation has a significant positive effect on Employee Productivity, (4) The results obtained in this study can be concluded that partially Organizational Culture has a significant positive effect on Employee Productivity.*

**Keywords:** Transformational Leadership Style, Compensation, Organizational Culture, Employee Productivity



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, setiap bisnis yang beroperasi di setiap sektor berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja di sektor jasa dan manufaktur. Kemajuan teknologi yang pesat menuntut setiap bisnis untuk beradaptasi dengan baik. Selain teknologi, sumber daya alam dan lingkungan kerja, serta sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang membentuk kinerja suatu perusahaan. Sumber daya yang baik akan membantu perusahaan dalam kelangsungan bisnis. Potensi dan kualitas sumber daya manusia yang baik dan bermutu memiliki daya mengatur sebuah organisasi atau perusahaan menjadi perusahaan pemimpin dan terkemuka dengan daya saing kualitas tinggi.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha menuju tujuan jangka pendek dan jangka panjang, karena pengembangan organisasi bisnis bertujuan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Akan tetapi, untuk mencapai tujuan organisasi bisnis yang baik pasti ada banyak kendala, salah satunya adalah ketidakpuasan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Salah satu faktor problematis ketidakpuasan karyawan adalah pemimpin harus mampu memahami dan berempati terhadap perilaku karyawan agar mampu memenuhi segala kebutuhan untuk dapat memenuhi kepuasan tersebut. Jika suatu kepuasan dapat dipenuhi, maka kepuasan

tersebut dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, seperti halnya pemimpin harus mengelola karyawan dengan baik agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Sumber daya manusia perusahaan yang baik juga dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan melalui analisis jabatan, seleksi yang baik, perencanaan karir yang jelas, penggajian dll. Dengan adanya proses produktivitas kerja karyawan dan pelatihan karyawan, dapat membuat produktivitas karyawan menjadi lebih baik, serta diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018) berpendapat bahwasanya “produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu yang sudah ditentukan dan direncanakan. Kemampuan ini dapat diartikan sebagai kemampuan fisik, atau bisa disebut kemampuan keterampilan”. Agar suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik, diperlukan kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia. Sumber daya merupakan motor penggerak perusahaan dan kekuatan yang merevitalisasi perusahaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Ini berarti perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada sumber daya yang tersedia. Misalnya, memberikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja juga meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Hal ini memungkinkan untuk merekrut sumber daya manusia yang sangat produktif dan mendukung kelancaran operasional perusahaan.

Karyawan memiliki minat dan semangat terhadap pekerjaannya, yang biasanya terjadi ketika perusahaan memahami kewajibannya terhadap hak-hak

pekerja (pemimpin dalam hal ini). Ini bekerja dengan baik. Seorang pemimpin memiliki gayanya sendiri, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Emron Edison dkk (2017) menjelaskan bahwasanya “kepemimpinan transformasional menginspirasi karyawan tidak hanya untuk mempercayai dirinya secara pribadi, tapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik”. Dalam kepemimpinan transformasional itu sendiri pemimpin harus selalu memberikan perhatian dan dorongan motivasi agar bisa bekerja dengan baik dan bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pemimpinan yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional ini lebih disukai bawahannya atau karyawan karena bisa memberikaan suatu contoh yang baik dan juga selalu memotivasi bawahannya.

Menurut Enny (2019) menjelaskan bahwasanya “kompensasi adalah bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Kompensasi sangat berpengaruh bagi kepuasan kerja karyawan suatu perusahaan”. Perusahaan biasanya jika ingin memberikan kompensasi itu, melihat dari kinerja karyawan terlebih dahulu, jika ingin memberikan kompensasi dan memperhitungkan system yang ada diperusahan dan memberikan kompensasi dengan nilai yang yang adil. Fakta yang ada diperusahan

kebanyakan seperti itu, karena itu juga sebagai upaya untuk memperhatikan karyawan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Sistem tersebut biasanya berisi tentang kriteria penilaian setiap karyawan yang ada di perusahaan tersebut misalnya, dari pekerjaan yang diselesaikan, kedisiplinan, kecepatan kerja, komunikasi dengan karyawan lain maupun pimpinan, perilaku karyawan, pengetahuan karyawan atas pekerjaannya. Besar untuk kompensasi tersebut biasanya ditentukan dan diketahui dari penilaian tersebut, sehingga secara pasti karyawan mengetahui besar kompensasi yang akan diterima. Besar dari kompensasi yang diterima karyawan tersebut akan mencerminkan status karyawan dan tingkat pemenuhan dalam kebutuhan yang dimiliki karyawan. Apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan semakin besar, maka bias dilihat bahwa kinerja karyawan tersebut semakin baik

Menurut Edy (2018) berpendapat bahwa “budaya organisasi yang dikendalikan dengan benar sebagai motif manajemen akan berpengaruh dan menjadi motivasi bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai budaya itu tidak dapat dilihat tetapi menjadi kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja”. Setiap perusahaan mempunyai budaya organisasi masing-masing dan setiap perusahaan tidak sama. Budaya organisasi sendiri bisa menciptakan suatu jati diri karyawan dan ikatan emosional antara karyawan dan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat pada perilaku karyawan. Perilaku tersebut akan berpengaruh pada kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Maka dari itu, budaya organisasi tersebut bisa berpengaruh pada kinerja suatu karyawan yang

semakin baik atau bisa sebaliknya bisa semakin buruk. Budaya organisasi jika bisa diterapkan dengan baik maka akan bisa mendorong karyawan berperilaku baik, komunikasi yang baik.

PT. Berlian Multi Servindo atau lebih dikenal dengan BMS adalah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi, alat berat dan supplier. Didirikan pada 10 januari 2015 terletak di Jl. Iskandar No. 99 Kel. Madurejo, Kotawaringin Barat, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah, Indonesia. Seiring dengan bertumbuhnya industri dikalimantan, kebutuhan akan kontraktor yang berkualitas meningkat. Untuk menjawab kebutuhan tersebut BMS berdiri dengan kualitas yang dapat diandalkan, terpercaya, inovatif, performa yang tinggi dan loyal. BMS sendiri menyewakan alat berat kepada perusahaan yang berencana membuka lahan dalam skala yang cukup luas. Namun seiring berjalannya waktu banyak lahan-lahan yang sudah dikelola, hal ini menyebabkan perusahaan BMS sendiri mengalami penurunan keuntungan tahunan atau laba pertahunnya. Akibat dari permasalahan yang terjadi di BMS, produktivitas kerja karyawan selama ini selalu mengalami penurunan. Ini karena karyawan tidak pernah dihargai untuk pekerjaan mereka yang baik. Selain itu, karyawan tidak menerima gaji atau upah tepat waktu, sehingga mengakibatkan beberapa karyawan mengundurkan diri atau *resign* dari pekerjaan. Ada banyak faktor yang dapat menyebabkan produktivitas yang selalu lebih rendah dan kinerja yang kurang optimal, termasuk gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang tidak diterapkan dengan baik.

Terdapat fenomena yang terjadi pada BMS yang awal mulanya hanya berfokus pada bidang kontraktor, sekarang sudah bergerak dibidang bisnis untuk



mengstabilkan laba pertahunnya agar tidak selalu mengalami penurunan yang drastis, yaitu dengan membeli lahan – lahan yang sudah mereka bangun dari konsumen yang bermasalah dalam perekonomian perusahaannya, dan menjadikan lahan tersebut perkebunan kelapa sawit yang nantinya akan menjadi salah satu pendapatan bagi BMS sendiri.

Berdasarkan kondisi diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini sehingga peneliti mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ( Studi Kasus Pada PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat )”**.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti berinisiatif melakukan penelitian lebih lanjut.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan apa yang diuraikan dalam latar belakang diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat?

2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kerja karyawan pada PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat?
2. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat?
3. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat?
4. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat?

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah:

a. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan melatih keterampilan teori yang penulis peroleh berdasarkan analisis masalah sebuah universitas dengan realitas di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal peningkatan produktivitas karyawan.

b. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan atau pertimbangan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang berfokus terutama pada gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi bagi karyawan PT. Berlian Multi Servindo di Kabupaten Kotawaringin Barat.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kemampuan akademik, pembacaan bahan referensi oleh semua pihak, dan peningkatan pemahaman akademik tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan budaya organisasi pada produktivitas kerja karyawan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Tujuan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Berlian Multi Servindo. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil uji F maka disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X2), Budaya Organisasi (X3) memiliki pengaruh simultan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Berlian Multi Servindo.
2. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Berlian Multi Servindo.
3. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Berlian Multi Servindo.
4. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Berlian Multi Servindo.

## 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar memperoleh hasil yang lebih baik.

1. Sampel pada penelitian ini hanya terbatas pada Karyawan PT.Berlian Multi Servindo. akan lebih baik jika sampel yang diambil melibatkan Karyawan yang lebih banyak, sehingga hasil penelitian dapat menyeluruh dalam lingkup yang lebih luas.
2. Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan PT.Berlian Multi Servindo.
3. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner, akan lebih baik jika ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
4. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode slovin dimana memungkinkan adanya tingkat kesalahan 10% yang hanya menggunakan sampel sebanyak 42 responden.

## 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran dari penelitian ini adalah

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bisa mencari atau menambah variabel lain untuk digunakan dalam melakukan penelitian.
2. Peneliti mengaharapkan agar penelitian selanjutnya dapat menggunakan lebih banyak sampel untuk dapat memperoleh hasil yang lebih banyak dari penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini.

3. Peneliti harap ketika melakukan penelitian selanjutnya agar bisa memberikan sosialisasi terlebih dahulu sebelum melakukan pengisian kuisisioner, dan mendampingi responden ketika melakukan pengisian agar tidak terjadi kesalahan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aji Nugroho, B. 2022. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Loyalitas Sebagai Moderasi (Study Pada Perangkat Desa Di Kabupaten Madiun)*.
- Arifin, R., Amirullah & Khalikussabir 2017. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua Kelompok Intrans Publishing.
- Artana 2012. *Manajemen Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Astari, I. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Di Universitas Pawyatan Dhaha Kediri. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 88-96.
- Kerja Dosen Di Universitas Pawyatan Dhaha Kediri. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 88-96.
- Kerja Dosen Di Universitas Pawyatan Dhaha Kediri. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 88-96.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Buyongi, R. R., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2021). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo Rahmayanti. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(3).
- Danim, S. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta Utama.
- Dubrinm Andrew 2005. *Leadership (Terjemahan)*. Jakarta: Prenada Media.
- Duha, T. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Edy, S. 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Eka, P.D. & Wibowo, D.A. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Mandiri TBK Unit RRCCR 2 Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4): 527–533. Tersedia di <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/13392> [Accessed 1 November 2022].
- Emron Edison, Yohny, A. & Imas, K. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Gaspersz 2012. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Indahyati, N. H., & Hendarti, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Murni Srijaya Sragen.
- Kharis, I. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1). Tersedia di <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/816> [Accessed 4 November 2022].
- Leonerd Lengkong, N. & A. & Y. U. (2020). Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Mulyani, M. & Utami, E. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera Di Samarinda. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(2): 1254–1260. Tersedia di <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1568> [Accessed 1 November 2022].
- Munawaroh 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru. *Ekonomi dan Bisnis*.
- Nasution, M. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Gahalia Indonesia.
- Purnomo, M.A. & Utami, E. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(2): 1407–1416. Tersedia di <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1931> [Accessed 1 November 2022].
- Ramanda Adrian, S., Studi Manajemen, P., Ekonomi, F., Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta, I. & Korespondensi Sheilla Ramanda Adrian, P. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cipta Selera Semesta. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 2(1): 18–24. Tersedia di



<https://jurnal.stiesultanagung.ac.id/index.php/strategic/article/view/36>  
[Accessed 5 November 2022].

- Rivai, V. & Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins 2015. *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*. Edisi Pertama ed. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rowi, M.M. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Dan Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 29(1): 61–74. Tersedia di <https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/45853> [Accessed 1 November 2022].
- Sedarmayanti 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiarlan, A., & Ahmadun, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Swadaya Utama. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 10(2), 141-155.
- Siagian, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sudaryono 2017. *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono 2019a. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono 2019b. *Statistikan Untuk Penelitian*. Edisi 29 ed. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyan, A. & Rosidah 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Surianta, O.: E., Pakpahan, P.P., Magister, P., Universitas, M. & Agung, D. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan. *Creative Agung*, 11(1): 38–62. Tersedia di <https://ojspasca.darmaagung.ac.id/index.php/cre/article/view/78> [Accessed 5 November 2022].
- Tobari 2016. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Wibowo 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja grafindo Persada.

Yusuf, B. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Zainal, V.R., Hadah, M.D. & Ramly, M. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 4 ed. Jakarta: Rajawali Press. Tersedia di <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1135624#> [Accessed 5 November 2022].

