

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI,  
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA DINAS KOPERASI DAN UKM DIY**

**RINGKASAN SKRIPSI**



**YOHANA NOFSAFTIYA**

**NIM 211629228**

**MANAJEMEN**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI**

**YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA**

**2020**

## **ABSTRAK**

Perkembangan dunia bisnis menuntut organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas agar dapat bersaing dan menjaga eksistensinya. Sumber daya terbagi menjadi sumber daya modal dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi sebuah organisasi. Sumber daya manusia berperan sebagai subyek kegiatan operasional bagi suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada produktivitas kerja organisasi. Adanya Sumber Daya Manusia dapat mempermudah organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Hal tersebut membuat organisasi harus memperhatikan sumber daya manusia sebagai elemen terpenting. Oleh sebab itu, organisasi perlu menganalisis motivasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya motivasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan produktivitas kerja sebuah organisasi. Metode analisis yang tepat diperlukan agar mampu menyediakan hasil yang andal. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY yang berjumlah 50 orang. Sampel penelitian ini diperoleh dengan metode sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel yang semua anggota populasinya digunakan sebagai sampel. Pengujian regresi dalam penelitian ini menggunakan model regresi berganda. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, produktivitas kerja.

## **ABSTRACT**

*The development of the business world demands that organizations have quality resources in order to compete and maintain their existence. Resources are divided into capital resources and human resources. Human resources are one of the most important assets for an organization. Human resources play a role as the subject of operational activities for an organization. The quality of human resources will have an impact on the productivity of the organization's work. The existence of Human Resources can make it easier for an organization to achieve a goal. This makes the organization must pay attention to human resources as the most important element. Therefore, organizations need to analyze work motivation, organizational culture, and transformational leadership styles to determine how they influent the work productivity of an organization. Proper analytical methods are needed in order to provide reliable results. This research was conducted to analyze the effect of work motivation, organizational culture, transformational leadership style on work productivity. The population of this study were all employees of the Dinas Koperasi and UKM DIY, totaling 50 people. The sample of this research was obtained by the saturated sampling method, namely the sampling technique in which all members of the population were used as samples. Regression testing in this study uses multiple regression models. The results of this study reveal that work motivation and organizational culture do not have a significant effect on work productivity, and transformational leadership styles have a significant effect on work productivity.*

*Keywords: work motivation, organizational culture, transformational leadership style, work productivity.*

**SKRIPSI**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANIASI,**  
**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**  
**TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**  
**DINAS KOPERASI DAN UKM DIY**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**YOHANA NOFSAFTIYA**

No. Mhs.: 211629228

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Kamis 3 September 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

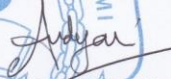
**SUSUNAN TIM DOSEN:**

Pembimbing I,

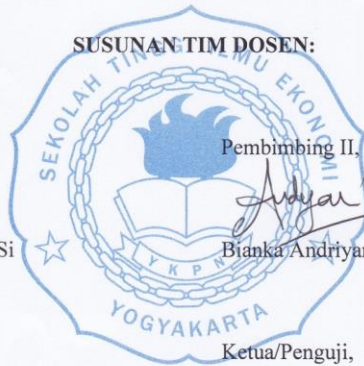


Heni Kusumawati, SE., M.Si

Pembimbing II,



Bianka Andriyani, SE., MM.



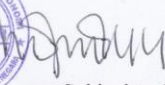
Ketua/Penguji,



Wisnu Prajogo, Dr., MBA.

Yogyakarta, 3 September 2020  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN  
Ketua,



  
Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis menuntut organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas agar dapat bersaing dan menjaga eksistensinya. Sumber daya terbagi menjadi sumber daya modal dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi sebuah organisasi. Sumber daya manusia berperan sebagai subyek kegiatan operasional bagi suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada produktivitas kerja organisasi.

Perekonomian Indonesia tidak bisa lepas dari UMKM karena UMKM menjadi salah satu sektor yang membangun perekonomian Indonesia. Pengelolaan UMKM tidak bisa lepas dari lembaga-lembaga baik pemerintah maupun swasta. Disini penulis tertarik salah satu lembaga yang membawahi UMKM dalam hal pembinaan dan juga pengelolaan UMKM itu sendiri. Penulis mengambil obyek penelitian di Dinas Koperasi dan UKM DIY. Peneliti tertarik untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Koperasi dan UKM DIY.

Dinas Koperasi dan UKM DIY memiliki beberapa unit dalam mengelola dan melakukan pembinaan untuk koperan dan UKM DIY. Di dalam organisasi ini, pimpinan unit kerja sering menghadapi masalah seperti pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan kurang baik. Ada pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah dan ada juga pegawai yang sesuai dengan harapan organisasi. Dalam sebuah organisasi semestinya hal-hal seperti latar belakang yang berbeda, individu-individu yang berbeda dari tujuan organisasi harus dipahami. Pada suatu organisasi, pimpinan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mengharapkan pegawainya untuk bekerja dengan giat, tetapi juga memiliki motivasi yang tinggi dengan tugas yang ia kerjakan. Motivasi adalah aspek yang memacu individu untuk melakukan suatu tindakan tertentu (Rahmawati, 2013). Untuk meningkatkan kinerja pegawainya, seorang pemimpin harus bisa memotivasi pegawainya salah satunya dengan menaikkan gaji, memberi *reward* (upah), prestasi, jabatan atau karier (Rahmawati, 2013). Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh organisasi akan menghasilkan produktivitas yang unggul. Salah satu keunggulan kompetitif organisasi adalah produktivitas yang tinggi. Produktivitas dipengaruhi oleh motivasi yang tinggi dan moral sumber daya manusia yang baik (Hamali, 2013).

Budaya organisasi melalui aspek perubahan sikap dan perilaku adalah satu diantara peluang yang dapat membangkitkan sumber daya manusia sehingga individu diharapkan mampu menyesuaikan diri terhadap tantangan yang ada saat ini maupun di masa depan. Di dalam budaya organisasi dibutuhkan seperangkat nilai, kepercayaan, dan cara untuk menjalankan organisasi tersebut (Bassem & Adel, 2018). Budaya organisasi yang kuat mampu mendukung tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan budaya organisasi yang lemah mampu menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Di dalam kehidupan perusahaan, kepemimpinan mempunyai peranan penting. Seorang karyawan yang bekerja efektif dan mau bekerja sama dipengaruhi oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan yang dibentuk antara pemimpin dengan yang di pimpin dan cara seorang pemimpin

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mengarahkan yang di pimpin akan menentukan sejauh mana yang di pimpin mencapai harapan dan tujuan pimpinan. Gaya kepemimpinan dibagi menjadi dua yaitu transformasional dan transaksional. Pemimpin transformasional adalah orang yang memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan di luar harapan. Energi para pemimpin transformasional berasal dari kapasitas mereka untuk merangsang dan memotivasi orang lain untuk menciptakan pekerjaan yang luar biasa. Sedangkan pemimpin transaksional adalah orang yang menentukan persyaratan dan ketentuan tugas yang eksplisit dan memberikan hadiah untuk memenuhi persyaratan itu (Qu et al., 2015). Dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja didalam organisasi tersebut. Pemimpin transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang lebih efektif dari pada transaksional. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik dan tidak mementingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Pemimpin transformasional memberikan perhatian individual, pengaruh yang ideal dan motivasi yang menginspirasi serta rangsangan intelektual memacu karyawan untuk bekerja dengan baik, mampu menaikkan produktivitas, mempunyai moril kerja dan kepuasan kerja yang tinggi, meminimalkan *turnover*, dan mempunyai kemampuan penyesuaian diri terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2008). Pemimpin transformasional mendorong karyawannya untuk lebih kreatif dan inovatif. Pemimpin transformasional membuat bawahannya termotivasi untuk mengejar tujuan-tujuan dengan ambisius, dan meyakini bahwa tujuan yang mereka kejar memang penting.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, mengenai permasalahan yang telah penulis sajikan, maka rumusan masalah yang terkandung adalah sebagai berikut ini:

Apakah motivasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Koperasi dan UKM DIY?

## **Tujuan Penelitian**

Menguji pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja Dinas Koperasi dan UKM DIY.

## **Tinjauan Teori**

### **Motivasi Kerja**

Setiap orang memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda di dalam hidupnya. Keinginan dan kebutuhan menuntut mereka untuk berusaha mencapai tujuan tersebut. Motivasi bermula dari keinginan dalam diri seseorang yang mendorong seseorang untuk bertindak (Joan E. Pynes, 2009). Dasar perilaku individu dalam bekerja adalah kebutuhan yang harus terpenuhi. Kebutuhan yang terpenuhi membuat individu dapat bekerja dengan optimal. Menurut (John M. Ivancevich, 2007) seseorang dalam bertindak dipengaruhi oleh seperangkat sikap untuk mencapai tujuan yang diarahkan dengan cara tertentu disebut motivasi. Motivasi untuk bekerja mengacu pada kekuatan dalam diri seseorang yang memperhitungkan tingkat, arah, dan kegigihan upaya yang dilakukan di tempat kerja (Jr et al., 2008).



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **Budaya Organisasi**

### Adaptasi Eksternal

Adaptasi eksternal adalah proses mencapai tujuan dan berurusan dengan pihak - pihak di luar organisasi. Dengan adanya masalah-masalah yang terjadi di dalam perusahaan seperti pekerjaan yang dilakukan sesuai target, mekanisme yang digunakan untuk mencapai tujuan, serta cara menangani kegagalan maupun keberhasilan. Berbekal adanya pengalaman kerja, karyawan mampu memperluas pemahaman yang dapat membimbing mereka terhadap aktivitas sehari-hari.

### Integrasi Internal

Integrasi internal adalah penciptaan identitas kolektif dan sarana metode yang cocok untuk bekerja dan hidup bersama. Integrasi internal berkaitan dengan penciptaan identitas kolektif dan dengan menemukan cara yang cocok untuk bekerja dan hidup bersama. Anggota organisasi dapat menumbuhkan karakter di lingkungan mereka dengan melakukan percakapan dan interaksi.

## **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Dengan gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja diluar ekspektasi dan mengesampingkan kepentingan pribadi. perhatian individu, motivasi yang inspirasional, stimulasi intelektual, serta pengaruh yang ideal yang memacu pegawai untuk bekerja dengan baik, mampu meningkatkan produktivitas, mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, menaikkan efektivitas organisasi, mengurangi rotasi karyawan, meminimalkan ketidakhadiran,

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dan memiliki kapabilitas beradaptasi secara organisasional yang tinggi (Robbins & Judge, 2008).

## **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah sikap mental yang terus memperbaiki diri dari hari ke hari untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik (Sasuwe et al., 2018). perusahaan sangat memerlukan produktivitas kerja, untuk menjaga perusahaan agar tetap stabil dan untuk mencapai tujuan perusahaan (Satriadi et al., 2017).

## **Hipotesis**

Hipotesis adalah sebuah pernyataan tentang karakteristik suatu populasi (Algifari, 2015). Uji hipotesis berarti pengujian tentang sifat suatu populasi. Dengan adanya pengujian tersebut diperlukan sebuah data sampel. Data yang terkumpul diolah digunakan untuk mencari informasi yang digunakan untuk membuat kesimpulan benar atau tidak hipotesis yang diuji (Algifari, 2015). Berdasarkan rumusan masalah dan uraian sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

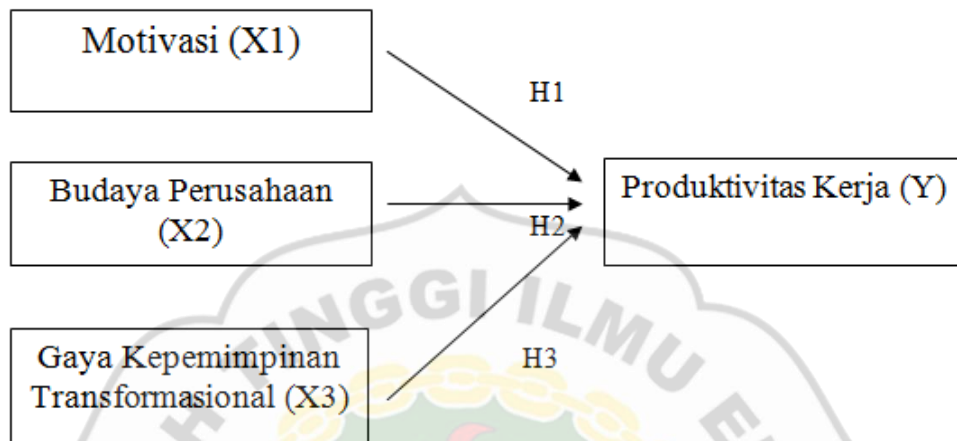
H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

H3: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Model Penelitian



## METODE PENELITIAN

Pendekatan metode penelitian kuantitatif diaplikasikan dalam penulisan skripsi ini. Metode penelitian kuantitatif adalah uji teori dengan pengukuran variabel penelitian yang berupa angka dan menganalisis data melalui prosedur statistik. Penelitian kuantitatif biasanya juga disebut dengan penelitian tradisional, eksperimental, atau empiris.

## Sampel dan Data Penelitian

Populasi merupakan semua anggota objek penelitian yang dijadikan satu yang diungkapkan oleh (Algifari, 2015). Mengungkapkan bahwa sampel adalah sebagian data dari jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2013). Mengungkapkan bahwa apabila jumlah populasi tidak lebih dari 100, maka jumlah sampel dapat diambil secara keseluruhan (Arikunto, 2010). Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang semua

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

anggota populasinya digunakan sebagai sampel. Secara keseluruhan dari jumlah populasi yang ada di Dinas Koperasi dan UKM DIY sejumlah 50 responden.

Teknik dalam mengumpulkan data merupakan suatu langkah yang strategis dalam sebuah penelitian, karena tujuan yang utama dari sebuah penelitian yaitu memperoleh data. Teknik dalam mengumpulkan data yang dapat penulis lakukan yaitu: Kuesioner (angket) (Sugiyono, 2013). Kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013).

## **Analisis Regresi Berganda**

Tujuan dari analisis regresi berganda untuk menguji adanya hubungan yang berpengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain

## **Uji Reliabilitas**

Menurut (Sugiyono, 2013) Reliabilitas adalah data yang dihasilkan sama dengan hasil pengukuran menggunakan objek yang sama. Data yang sesuai dengan kenyataan walaupun diambil akan tetap menghasilkan nilai yang sama merupakan cara menentukan kesimpulan data yang dinyatakan reliabel. Menurut Ghazali (2011) apabila menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$ , suatu variabel itu dapat dikatakan reliabel.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Uji Validitas

Validitas adalah derajat kecermatan ukuran suatu pengujian atau dapat disebut pengukuran suatu pengujian. Apakah uji data yang dilakukan benar-benar dapat diukur, yang dipermasalahkan oleh validitas suatu pengujian.

Menurut (Algifari, 2015) Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi masing-masing butir pertanyaan dan pernyataan dengan total skor. Dalam perhitungan korelasi dibantu menggunakan *software* SPSS.

Kriteria suatu pertanyaan/pernyataan dianggap valid apabila:

1. Menghasilkan  $r_{hitung}$  yang positif
2. Besarnya  $r_{hitung} > r_{tabel}$

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner layak atau valid untuk dijadikan analisis data. Harus dipenuhi kedua kriteria tersebut dalam uji validitas.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menganalisis apakah variabel terikat dan bebas memiliki distribusi yang normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat digunakan untuk menguji model regresi yang ditemukan terdapat korelasi antar variabel bebas atau variabel independen.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui jika terjadi ketidak selarasan varian dari residual satu pengamatan kepada pengamatan lain.

## Uji Model

### Uji Model Penelitian (uji F)

Uji simultan digunakan untuk menunjukkan variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi secara simultan.

### Uji Parsial (uji t)

Uji parsial atau yang biasa disebut uji t digunakan untuk menguji data yang memiliki varian variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen secara terpisah atau parsial.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan suatu analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Uji Reliabilitas

Adanya pengujian reliabilitas guna menentukan konsistennya jawaban responden. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila mempunyai koefisien *Cornbach Alpha* di atas 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas kedalam bentuk tabel:

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,751	Reliabel
Budaya Organisasi	0,805	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,939	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,723	Reliabel

Tabel di atas memperlihatkan instrumen motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional serta produktivitas kerja telah memenuhi nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dari itu seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi.

## Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 15.0 dan merujuk pada nilai *Pearson Correlation* masing-masing *item* pernyataan. Nilai *Pearson Correlation* tersebut akan dibandingkan melalui  $r_{tabel}$ . Jika nilai *Pearson Correlation* lebih tinggi dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), berarti data tersebut valid. Apabila nilai *Pearson Correlation* kurang dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ), berarti data tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini, jumlah responden ( $n$ ) = 50 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Rumus yang digunakan untuk mencari  $r_{tabel}$  yaitu  $df = n - 2$ , maka  $r_{tabel}$  yang didapat adalah 0,2787.

Berikut merupakan hasil pengujian validitas kuesioner tiap variabel pada penelitian:

Kode	r hitung	t tabel	Keterangan
M1	0,532	0,2787	Valid
M2	0,632	0,2787	Valid
M3	0,700	0,2787	Valid
M4	0,576	0,2787	Valid

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

M5	0,548	0,2787	Valid
M6	0,369	0,2787	Valid
M7	0,595	0,2787	Valid
M8	0,605	0,2787	Valid
M9	0,615	0,2787	Valid
M10	0,626	0,2787	Valid
B1	0,716	0,2787	Valid
B2	0,763	0,2787	Valid
B3	0,720	0,2787	Valid
B4	0,671	0,2787	Valid
B5	0,315	0,2787	Valid
B6	0,613	0,2787	Valid
B7	0,762	0,2787	Valid
B8	0,766	0,2787	Valid
G1	0,838	0,2787	Valid
G2	0,620	0,2787	Valid
G3	0,863	0,2787	Valid
G4	0,829	0,2787	Valid
G5	0,850	0,2787	Valid
G6	0,802	0,2787	Valid
G7	0,885	0,2787	Valid
G8	0,789	0,2787	Valid
G9	0,735	0,2787	Valid
G10	0,832	0,2787	Valid
P1	0,631	0,2787	Valid
P2	0,538	0,2787	Valid
P3	0,556	0,2787	Valid
P4	0,479	0,2787	Valid
P5	0,626	0,2787	Valid
P6	0,646	0,2787	Valid
P7	0,665	0,2787	Valid
P8	0,736	0,2787	Valid

Sumber: Sumber: data primer diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa tiap butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja (X1), budaya



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

organisasi (X2), gaya kepemimpinan transformasional (X3), dan produktivitas kerja (Y) pada kuesioner yang dibagikan yaitu valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ).

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan rumus Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikan  $>0,05$  ( $\alpha=5\%$ ). Suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal bila nilai signifikansinya lebih dari  $\alpha(0,05)$  ( $\text{sig}>0,05$ ). Hasil dari uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Abs. RES2
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	1.1703
	Std. Deviation	1.03093
Most Extreme Differences	Absolute	.170
	Positive	.170
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		1.201
Asymp. Sig. (2-tailed)		.112

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data primer diolah (2020)

Mengacu pada pengujian di atas, diperoleh signifikansi yaitu 0,112. Artinya, yaitu nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sampel yang digunakan pada penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

## Uji Multikoleniaritas

Hasil uji multikoleniaritas mampu dilihat melalui nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau mendekati 1 dan  $VIF < 10$ , dengan demikian model regresi tersebut tidak mengandung multikoleniaritas. Berikut merupakan hasil uji multikoleniaritas pada penelitian ini:

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	-6.507	5.865		-1.109	.273		
	Ln <sub>x1</sub>	3.528	1.875	.325	1.882	.066	.678	1.476
	Ln <sub>x2</sub>	-.770	1.699	-.090	-.453	.652	.515	1.942
	Ln <sub>x3</sub>	-.759	1.180	-.122	-.643	.523	.564	1.772

a. Dependent Variable: Abs\_RES2

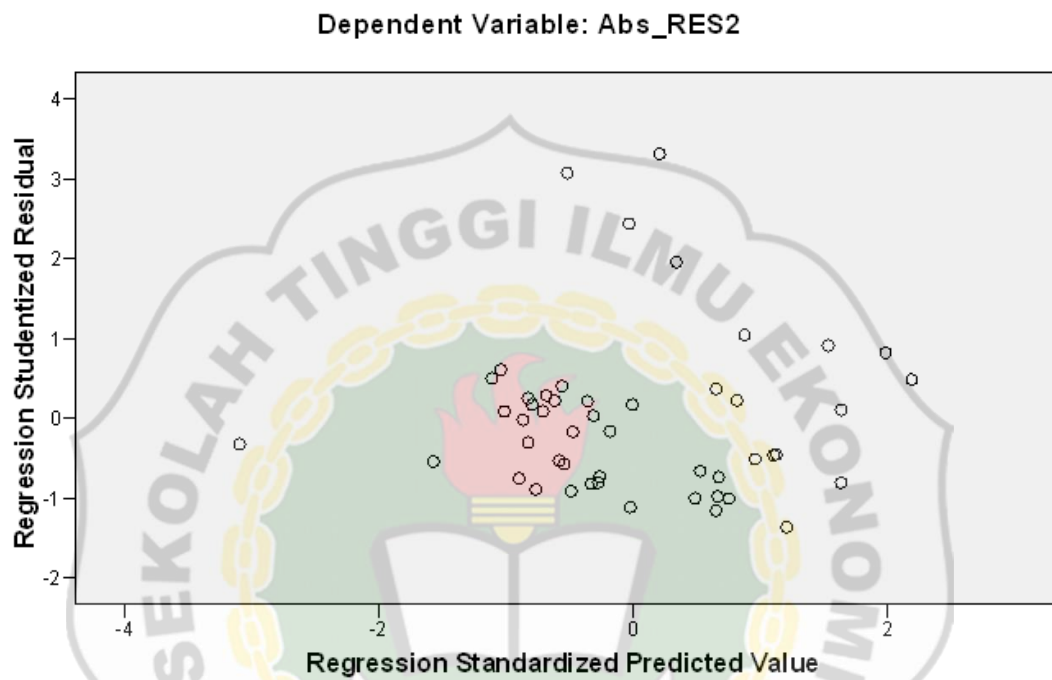
Dilihat pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen atau lebih besar 0,10 atau mendekati angka 1. Dari hasil analisis, bisa disimpulkan jika model regresi pada penulisan ini tidak terdapat multikoleniaritas.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan grafik *Scatterplot*. Grafik *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Scatterplot



## Metode Analisis Data

## Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MOTIVASI	50	29.00	50.00	40.9600	3.80633
BUDAYA	50	23.00	40.00	30.8800	3.71780
GAYA	50	26.00	50.00	38.9200	6.29169
PRODUKTIVITAS	50	24.00	40.00	30.4800	3.38207
Valid N (listwise)	50				

Hasil analisis statistika deskriptif diatas memperlihatkan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 50 sampel. Analisis ini dapat diketahui setiap variabel memiliki

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karakteristik berbeda. Karakteristik ini diukur dari nilai mean, maksimal, minimal, serta standar deviasi.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.131	4.129		2.696	.010
	MOTIVASI	.132	.119	.149	1.108	.273
	BUDAYA	.124	.139	.137	.892	.377
	GAYA	.260	.078	.483	3.321	.002

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda tersebut, diketahui persamaan garis regresi yaitu:

$$Y = 11,131 + 0,132 X_1 + 0,124 X_2 + 0,260 X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui bahwa nilai pada koefisien regresi tiap variabel independen adalah positif. Motivasi kerja sebesar 0,132, budaya organisasi sebesar 0,124, dan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,260. Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lain, itu berarti variabel kemudahan berbelanja adalah variabel yang paling dominan berpengaruh pada produktivitas kerja.

### Uji Parsial (Uji t)

Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari (0,05) ( $\text{sig} < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas atau

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dependen (Y). Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada masing-masing variabel independen, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X1): Nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0,273 yang berarti nilainya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja.
2. Budaya organisasi (X2): nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0,377 yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak signifikan berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja.
3. Gaya kepemimpinan transformasional (X3): nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0,002 yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

## Uji Model Penelitian (Uji F)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.558	3	84.186	12.576	.000 <sup>a</sup>
	Residual	307.922	46	6.694		
	Total	560.480	49			

a. Predictors: (Constant), GAYA, MOTIVASI, BUDAYA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan hasil analisis yang dilihat pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, artinya nilai signifikansi kurang dari  $\alpha$  (0,05) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2), gaya kepemimpinan transformasional (X3) mampu menjadi *predictor* dalam mempengaruhi variabel produktivitas kerja.

## Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 <sup>a</sup>	.451	.415	2.58727

a. Predictors: (Constant), GAYA, MOTIVASI, BUDAYA

Berdasarkan tabel di atas, koefisien determinasi yang disesuaikan adalah 0,415. Jadi dapat disimpulkan bahwa 41,5% produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional. Sedangkan sisanya 58,5% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

1. H1: Motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Dinas Koperasi dan UKM DIY.

Hasil analisis berdasarkan uji t, variabel motivasi kerja mempunyai nilai  $t_{hitung}$  1,108 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,0129 ( $1,108 < 2,0129$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,273 lebih besar dari 0,05 ( $0,273 > 0,05$ ). Ini berarti tidak terdapat

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Dinas Koperasi dan UKM DIY.

2. H2: Budaya organisasi tidak signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Dinas Koperasi dan UKM DIY.

Hasil analisis berdasarkan uji parsial, variabel budaya organisasi mempunyai nilai  $t_{hitung}$  0,892 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,0129 ( $0,892 < 2,0129$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,377 lebih besar dari 0,05 ( $0,377 > 0,05$ ). Ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja Dinas Koperasi dan UKM DIY.

3. H3: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Dinas Koperasi dan UKM DIY.

Hasil analisis berdasarkan uji parsial, variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai nilai  $t_{hitung}$  3,321 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,0129 ( $3,321 > 2,0129$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ). Ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja Dinas Koperasi dan UKM DIY. Hipotesis satu (H3) dalam penulisan ini yang menyatakan “Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja Dinas Koperasi dan UKM DIY” terbukti.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## SARAN

1. Gaya kepemimpinan transformasional yang menghormati pendapat pegawainya, memberikan kepercayaan kepada pegawainya, dapat menjadi teladan, memotivasi pegawainya, mampu menetapkan tujuan, mempunyai ide-ide dan gagasan yang kreatif, mampu menjadi problem solver, mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, serta mampu menjalin hubungan yang baik dengan pegawainya dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi ditempat kerja.
2. Bagi peneliti berikutnya, riset ini memberikan informasi bahwa motivasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Dinas Koperasi dan UKM DIY. Berdasarkan hasil analisis data dengan melihat koefisien determinasi, sumbangan efektif yang diberikan dari variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 41,5%. Ini menunjukkan bahwa terdapat 58,5% faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Oleh karena itu, perlu dipertimbangkan untuk meneliti variabel lain seperti motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dll.



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, M. F. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja*.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. BPFE-Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bassem, E. M., & Adel, S. (2018). How Organizational Culture And Leadership Affect Employees Performance Genders. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(4), 630–651.
- Chaudhry, A. Q. (2012). Impact of Transactional and Laissez Faire Leadership Style on Motivation. *Business and Social Science*, 3.
- Ghozali, I. (2011). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.” Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gyanchandani, R. (2017). The Effect of Transformational Leadership Style on Team Performance in IT Sector. *Soft Skills*, XI(3).
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja : Studi Kasus Pada PT X Bandung. *The WINNERS*, 14(2), 77–86.
- Hariwijaya, M dan Triton, P. B. (2007). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Proposal dan Skripsi*. Tugu Publisher.
- Hendriati, Y. (2017). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Cahaya Berlian. *Economy, Business and Accounting*, 1.
- Jain, A. K., & Jain, S. (2013). *Understanding Organizational Culture And Leadership - Enhance*. 16(2), 43–54.
- Joan E. Pynes. (2009). *Human Resources Management for Public and Non Profit Organizations*. Jossey-Bass.
- John M. Ivancevich. (2007). *Organizations* (2007th ed.). The McGraw-Hill Irwin.
- Jr, J. S., Hunt James, Osborn, & Richard. (2008). *Organizational Behaviour*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Juliansyah Noor. (2012). *Metodologi Penelitian*. Kencana Prenada Media Group.
- Kurniawan, D. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia*.
- Qu, R., Janssen, O., & Shi, K. (2015). Transformational Leadership And Follower

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Creativity : The Mediating Role Of Follower Relational Identity And The Moderating Role Of Leader Creativity Expectations. *The Leadership Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.12.004>

- Rahmawati, desi. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), 1–16.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Salim, A. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Karina Muara Badak*.
- Sasuwe, M., Tewal, B., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado The Effect Of Organizational Culture And Job Stress On Job Satisfaction And Employee Productivity At PT . Air Manado. *EMBA*, 6(4), 2408–2418.
- Satriadi, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Riau, K. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada Bank Bri Tanjungpinang*. 2(1), 34–46.
- Setiawan, V. R. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta.