

**PENGARUH MANAJEMEN DIRI, MODAL SOSIAL, BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN
DAMPAKNYA PADA PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PASCA PELATIHAN KEPEMIMPINAN
DI PROVINSI BALI**



**GEDE ARI UTAMA
NIM 1939011011**

**Disertasi ini Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk
Mendapatkan Gelar Doktor**

**PROGRAM STUDI ILMU PENDIDIKAN
PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
2022**

RINGKASAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peran penting dalam keberhasilan jalannya organisasi sehingga perlu ditingkatkan kualitasnya melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini merupakan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan SDM yang unggul untuk pelayanan publik baik di lingkungan pemerintahan maupun masyarakat pada umumnya. Peningkatan produktivitas kerja ASN merupakan faktor utama terwujudnya pelayanan publik yang optimal. Produktivitas kerja sangat erat dipengaruhi oleh baik dorongan internal maupun dorongan eksternal. Dorongan internal disebut juga dengan motivasi internal yang mendukung pegawai terus meningkatkan kualitas kerjanya. Sikap dan etika kerja merupakan semangat pegawai untuk dapat bekerja lebih baik guna meningkatkan produktivitasnya, sedangkan dorongan eksternal atau disebut juga motivasi eksternal seperti lingkungan dan iklim kerja, manajemen, jaminan sosial, kesempatan berprestasi, tingkat pendapatan/upah, teknologi dan sarana produksi. Menitikberatkan pada produktivitas kerja pegawai yang telah mengikuti pelatihan kepemimpinan di Provinsi Bali, dibutuhkan suatu model yang komprehensif sehingga dapat memecahkan masalah produktivitas kerja karena produktivitas kerja tidak akan mampu ditangani secara kelembagaan oleh Pemerintah Daerah saja, tentu dibutuhkan dorongan baik secara internal maupun eksternal diri pegawai itu sendiri. Berangkat dari hal tersebut, penelitian ini menitikberatkan pengaruh antara manajemen diri, modal sosial, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja tetapi seberapa pengaruhnya pada subjek pegawai yang telah mengikuti pelatihan kepemimpinan di BPSDM Provinsi Bali perlu dievaluasi dalam konsep penelitian.

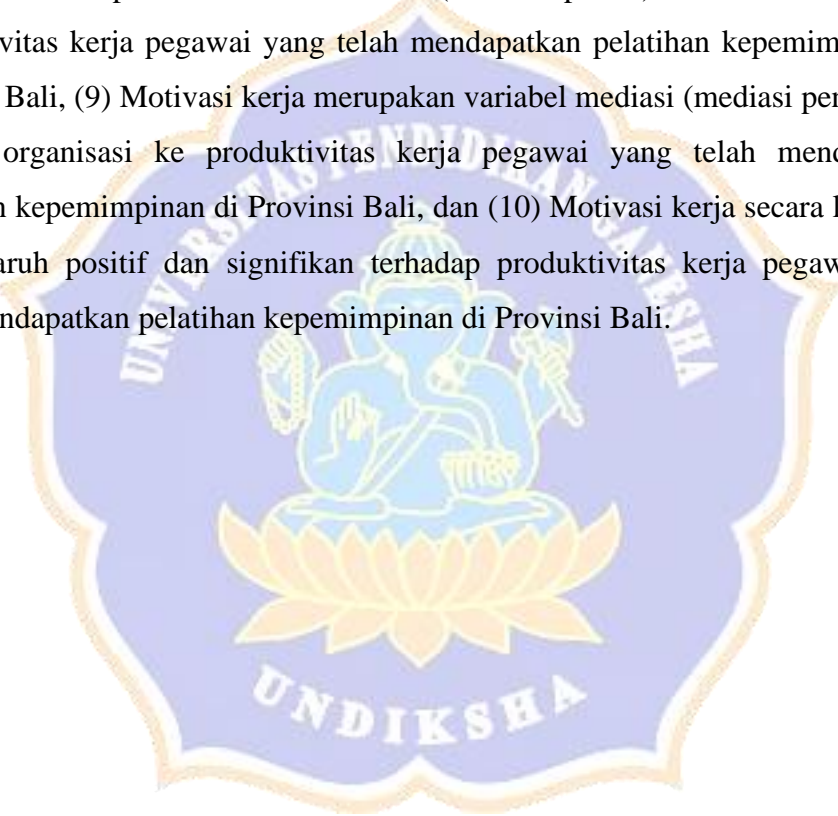
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu meneliti pengaruh sebab akibat antara manajemen diri, modal sosial, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan tahun 2018-2019 berjumlah 540 orang. Besar sampel adalah dua ratus dua puluh enam (226) orang didasarkan pada tabel Kriticje dan Morgan yang sering digunakan dalam penelitian

statistik. Untuk menguji pengaruh antara variabel eksogenus dan endogenus atau variabel bebas dan variabel terikat digunakan teknik “*Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS)*”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, namun manajemen diri berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja yang dibuktikan dengan *p value* sebesar 0,701, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dinyatakan tidak signifikan. Selanjutnya variabel modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, namun modal sosial berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja yang dibuktikan dengan *p value* sebesar 0,115, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dinyatakan tidak signifikan. Demikian halnya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, namun budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja yang dibuktikan dengan *p value* sebesar 0,805, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dinyatakan tidak signifikan. Terakhir terlihat bahwa variabel motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengaruh tidak langsung dari penelitian ini diketahui bahwa seluruhnya merupakan hubungan mediasi pada pengujian ini bersifat positif dan signifikan (*p values* < 0,05). Pengaruh langsung manajemen diri, modal sosial dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja tidak signifikan, namun setelah melalui variabel motivasi kerja atau dimediasi oleh variabel motivasi kerja menjadi signifikan, hal ini menunjukkan “mediasi penuh”.

Simpulan dari penelitian ini adalah (1) manajemen diri secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai yang telah mendapatkan pelatihan kepemimpinan di Provinsi Bali, (2) Modal sosial secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai yang telah mendapatkan pelatihan kepemimpinan di Provinsi Bali, (3) Budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai yang telah mendapatkan pelatihan kepemimpinan di Provinsi Bali, (4) Manajemen diri secara langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai yang telah mendapatkan pelatihan

kepemimpinan di Provinsi Bali, (5) Modal sosial secara langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai yang telah mendapatkan pelatihan kepemimpinan di Provinsi Bali, (6) Budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai yang telah mendapatkan pelatihan kepemimpinan di Provinsi Bali, (7) Motivasi kerja merupakan merupakan variabel mediasi (mediasi penuh) dari manajemen diri ke produktivitas kerja pegawai yang telah mendapatkan pelatihan kepemimpinan di Provinsi Bali, (8) Motivasi kerja merupakan merupakan variabel mediasi (mediasi penuh) dari modal sosial ke produktivitas kerja pegawai yang telah mendapatkan pelatihan kepemimpinan di Provinsi Bali, (9) Motivasi kerja merupakan variabel mediasi (mediasi penuh) dari budaya organisasi ke produktivitas kerja pegawai yang telah mendapatkan pelatihan kepemimpinan di Provinsi Bali, dan (10) Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai yang telah mendapatkan pelatihan kepemimpinan di Provinsi Bali.



PERSETUJUAN PROMOTOR/CO-PROMOTOR UNTUK UJIAN

TERBUKA DISERTASI

Disertasi oleh Gede Ari Utama NIM 1939011011 ini telah diperiksa dan disetujui untuk melaksanakan Ujian Terbuka Disertasi.

Promotor,

Co-Promotor 1,

Co-Promotor 2,



Prof. Dr. Anak Agung Gede
Agung., M.Pd.
NIP 195605201983031002
Juli 2022



Prof. Dr. I Made Candiasa, M.I
Komp
NIP 196012311986011004
Juli 2022



Dr. Gusti Ketut Arya Sunu.,
M. Pd
NIP 196110041987021001
Juli 2022



Mengetahui:
Koordinator Program Studi Ilmu Pendidikan Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha,



Prof. Dr. Putu Kerti Nitiasih, M.A.
NIP 196206261986032002

LEMBAR PENGESAHAN

Disertasi oleh Gede Ari Utama ini telah berhasil dipertahankan di depan tim penguji dan dinyatakan diterima serta sah sebagai sebagian persyaratan untuk melaksanakan ujian terbuka guna memperoleh gelar Doktor Program Studi Ilmu Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Pendidikan Ganesha.

Disahkan pada tanggal : Juli 2022

oleh Tim Penguji

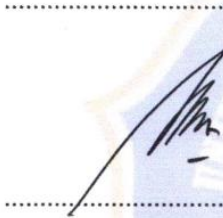
: Ketua

Prof. Dr. I Gusti Putu Suharta, M. Si
NIP 196212151988031002



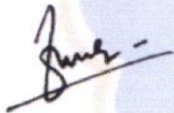
: Koorprodi

Prof. Dr. Putu Kerti Nitiasih, M. A.
NIP 196206261986032002



: Promotor

Prof. Dr. Anak Agung Gede Agung,
M. Pd
NIP 195605201983031002



: Ko-Promotor I

Prof. Dr. I Made Candiasa, MI.
Kom.
NIP 196012311986011004



: Ko-Promotor II

Dr. I Gusti Ketut Arya Sunu, M.Pd.
NIP 196110041987021001





: Penguji Internal I Prof. Dr. I Nyoman Natajaya, M. Pd
NIP 195212311981021003

.....



: Penguji Internal II Dr. Kadek Rihendra Dantes, S.T.,
M.T.
NIP 197912012006041001

.....



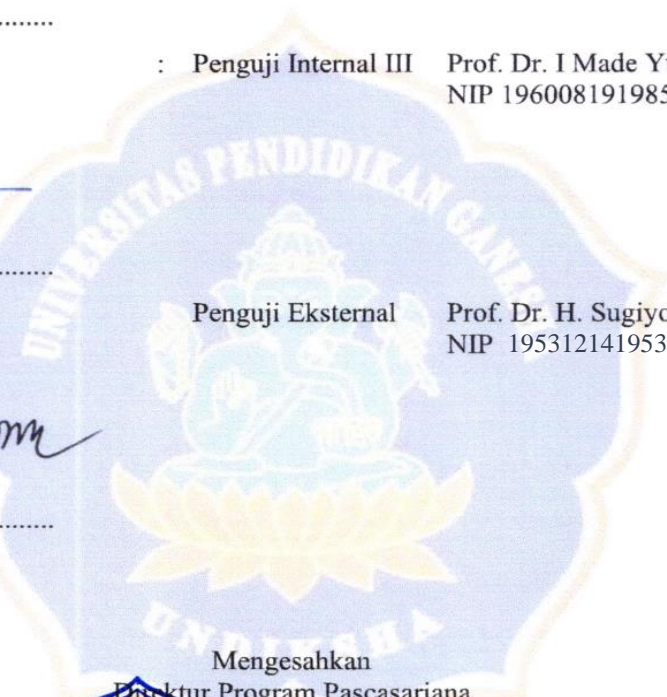
: Penguji Internal III Prof. Dr. I Made Yudana, M.Pd.
NIP 196008191985031001

.....



Penguji Eksternal Prof. Dr. H. Sugiyono, M.Pd.
NIP 195312141953111001

.....



Mengesahkan
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja



Gusti Putu Suharta, M.Si
NIP 196212151988031002

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa disertasi berjudul “Pengaruh Manajemen Diri, Modal Sosial, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pasca Pelatihan Kepemimpinan di Provinsi Bali” saya susun sebagai sebagian syarat memperoleh gelar Doktor dari Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha merupakan karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian disertasi ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai peraturan yang berlaku.

Singaraja, Juli 2022

Yang membuat pernyataan,



Gede Ari Utama
NIM 1939011011

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi yang berjudul “Pengaruh Manajemen Diri, Modal Sosial, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pasca Pelatihan Kepemimpinan di Provinsi Bali, tepat pada waktunya.

Adapun tujuan dari penulisan disertasi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor pada Program Studi Ilmu Pendidikan Universitas Ganesha. Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materiil sehingga disertasi ini dapat selesai.

1. Prof. Dr. Anak Agung Gede Agung, M. Pd, selaku Promotor yang penuh kesabaran telah memberikan pengarahan, bimbingan, koreksi mulai dari penyusunan judul, metodologi penelitian sampai penyelesaian disertasi ini
2. Prof. Dr. I Made Candiasa, M. I Kom, selaku Co-Promotor I yang telah memberikan pengarahan, bimbingan terutama dalam metodologi penelitian mulai dari penyusunan sampai penyelesaian disertasi ini
3. Dr. I Gusti Ketut Arya Sunu, M. Pd selaku Co-Promotor II yang telah memberikan pengarahan, bimbingan mulai dari penyusunan judul sampai dalam penyelesaian disertasi ini
4. Prof. Dr. Putu Kerti Nitiasih, M.A selaku Korprodi S3 Ilmu Pendidikan yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian disertasi ini

5. Prof. Dr. I Gusti Putu Suharta, M. Si, selaku Direktur Pascasarjana yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan disertasi ini
6. Prof. Dr. I Nyoman Jampel, M. Pd, selaku Rektor Universitas Pendidikan Ganesha
7. Istri Putu Yelly Nariadi dan anak- anak yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas selama proses pendidikan
8. Semua sahabat yang selalu memberikan dukungan moril dan materiil

Meskipun telah berusaha menyelesaikan disertasi ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa disertasi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan bimbingan, arahan dan saran yang membangun dari pembimbing serta para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan disertasi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga disertasi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Denpasar, Juli 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
RINGKASAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN.....	vii
LEMBAR PENGESAHAN	viii
LEMBAR PERNYATAAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Pembatasan Masalah	14
1.4 Rumusan Masalah	14
1.5 Tujuan Penelitian.....	15
1.6 Manfaat Penelitian.....	17
1.6.1 Manfaat Teoretis	17
1.6.2 Manfaat Praktis	17
BAB II KAJIAN TEORETIK.....	19
2.1 Deskripsi Teoretis.....	19
2.1.1 Deskripsi Teoretis Produktivitas Kerja	19
2.1.1.1 Konsep Produktivitas Kerja.....	19
2.1.1.2 Indikator Produktivitas Kerja.....	21
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	24
2.1.2 Deskripsi Teoretis Manajemen Diri	26
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Diri	26

2.1.2.2	Indikator Manajemen Diri	30
2.1.2.3	Pengaruh Manajemen Diri terhadap Produktivitas Kerja	31
2.1.3	Deskripsi Teoretis Modal Sosial	34
2.1.3.1	Pengertian Modal Sosial	34
2.1.3.2	Indikator Modal Sosial.....	37
2.1.3.3	Pengaruh Modal Sosial Terhadap Produktivitas Kerja.....	39
2.1.4	Deskripsi Teoretis Budaya Organisasi	40
2.1.4.1	Pengertian Budaya Organisasi	40
2.1.4.2	Indikator Budaya Organisasi	43
2.1.4.3	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja	45
2.1.5	Deskripsi Teoretis Motivasi Kerja	47
2.1.5.1	Pengertian Motivasi Kerja	47
2.1.5.2	Indikator Motivasi Kerja.....	52
2.1.5.3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja	55
2.2	Kajian Hasil Penelitian yang Relevan	56
2.3	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	79
2.4	Kerangka Berpikir	80
2.4.1	Pengaruh Langsung Manajemen Diri terhadap Motivasi Kerja	80
2.4.2	Pengaruh Langsung Modal Sosial terhadap Motivasi Kerja	81
2.4.3	Pengaruh Langsung Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja	82
2.4.4	Pengaruh Langsung Manajemen Diri terhadap Produktivitas Kerja	83
2.4.5	Pengaruh Langsung Modal Sosial terhadap Produktivitas Kerja	84
2.4.6	Pengaruh Langsung Budaya Organisasi terhadap Produktivitas	85
2.4.7	Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja	86
2.4.8	Pengaruh Tidak Langsung Manajemen Diri terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja.....	86
2.4.9	Pengaruh Tidak Langsung Modal Sosial terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja.....	88
2.4.10	Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja.....	89
2.5	Hipotesis Penelitian	90

BAB III METODE PENELITIAN.....	93
3.1 Desain Penelitian	93
3.1.1 Jenis Penelitian	93
3.1.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	94
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Variabel.....	95
3.2.1 Definisi Konseptual	95
3.2.2 Definisi Variabel.....	97
3.2.3 Konstelasi Variabel.....	99
3.3 Metode dan Instrumen Penelitian Pengumpulan Data	99
3.3.1 Metode Pengumpulan Data.....	99
3.3.2 Instrumen Penelitian	100
3.4 Prosedur Penelitian.....	124
3.5 Teknik Analisis Data	124
3.5.1 Teknik Analisis Statistik Deskriptif.....	124
3.5.2 Teknik Analisis Statistik Inferensial.....	124
3.5.3 Langkah-langkah Analisis SEM PLS	127
3.5.4 Hipotesis Statistik	133
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	138
4.1 Gambaran Umum Ruang Lingkup Penelitian	138
4.1.1 Gambaran Umum Tentang Penelitian Produktivitas Pegawai.....	139
4.1.2 Deskripsi Persepsi Responden atas Variabel Penelitian.....	141
4.1.3 Persepsi Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja	141
4.1.4 Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	143
4.1.5 Persepsi Responden Terhadap Variabel Manajemen Diri	144
4.1.6 Persepsi Responden Terhadap Variabel Modal Sosial	145
4.1.7 Persepsi Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi	146
4.2 Model Persamaan Struktural Pengaruh Manajemen Diri, Modal Sosial, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pasca Pelatihan Kepemimpinan di Provinsi Bali	147
4.3 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung	156
4.4 Pengujian Hipotesis	159

4.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	172
4.6	Implikasi Hasil Penelitian	203
4.7	Temuan Penelitian	204
BAB V PENUTUP.....		208
5.1	Simpulan.....	208
5.2	Saran	212
5.3	Rekomendasi	215
DAFTAR PUSTAKA		217
RIWAYAT HIDUP.....		227



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Matriks Teori Utama Produktivitas Kerja.....	22
Tabel 2.2 Matriks Teori Utama Manajemen Diri.....	32
Tabel 2.3 Matrik Teori Utama Modal Sosial	39
Tabel 2.4 Matrik Teori Utama Budaya Organisasi	46
Tabel 2.5 Matrik Teori Utama Motivasi Kerja	55
Tabel 3.1 Tabel Besar Sampel Menurut Krejcie dan Morgan	95
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Produktivitas Kerja.....	100
Tabel 3.3 Instrumen Produktivitas Kerja	101
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja	104
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Produktivitas Kerja	104
Tabel 3.6 Kisi Kisi Instrumen Manajemen Diri.....	105
Tabel 3.7 Instrumen Manajemen Diri	106
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Manajemen Diri	110
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Manajemen Diri	110
Tabel 3.10 Kisi-Kisi Instrumen Modal Sosial.....	110
Tabel 3.11 Instrumen Modal Sosial	111
Tabel 3.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Modal Sosial	114
Tabel 3.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Modal Sosial	115
Tabel 3.14 Kisi-Kisi Instrumen Budaya Oganisasi.....	115
Tabel 3.15 Instrumen Budaya Organisasi	116
Tabel 3.16 Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi	119
Tabel 3.17 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Budaya Organisasi	119
Tabel 3.18 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	120
Tabel 3.19 Instrumen Motivasi Kerja	123
Tabel 3.20 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja	123
Tabel 3.21 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja.....	123
Tabel 4.1 Identifikasi Variabel Penelitian.....	139
Tabel 4.2 Hasil Uji Korelasi Antar Varibel Penelitian	140
Tabel 4.3 Persepsi Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja	142

Tabel 4.4 Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi kerja	144
Tabel 4.5 Persepsi Responden Terhadap Variabel Manajemen Diri	145
Tabel 4.6 Persepsi Responden Terhadap Variabel Modal Sosial	146
Tabel 4.7 Persepsi Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi	146
Tabel 4.8 Outer Loading Indikator Terhadap Masing-masing Konstruknya.....	148
Tabel 4.9 Cross Loading Indikator Terhadap Masing-masing Konstruknya.....	150
Tabel 4.10 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> , <i>Composite Reliability (CR)</i> , dan <i>Cronbach Alpha</i> pada Masing-masing Variabel Penelitian	151
Tabel 4.11 <i>Root Square Average Variance Extracted (RSAVE)</i>	152
Tabel 4.12 Nilai R-square 137	154
Tabel 4.13 <i>Path Coefficients</i> (Pengaruh Langsung antara Variabel Penelitian).....	156
Tabel 4.14 Nilai <i>Indirect Effects</i> (Pengaruh Tidak Langsung Variabel Penelitian)	158
Tabel 4.15 Pengujian Hipotesis 1	160
Tabel 4.16 Pengujian Hipotesis 2	161
Tabel 4.17 Pengujian Hipotesis 3	162
Tabel 4.18 Pengujian Hipotesis 4	163
Tabel 4.19 Pengujian Hipotesis 5	164
Tabel 4.20 Pengujian Hipotesis 6	165
Tabel 4.21 Pengujian Hipotesis 7	166
Tabel 4.22 Pengujian Hipotesis 8	167
Tabel 4.23 Pengujian Hipotesis 9	168
Tabel 4.24 Pengujian Hipotesis 10	170
Tabel 4.25 Pengujian Hipotesis 11	171

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Hubungan Antar Variabel	94
Gambar 3.2 Konstelasi Variabel Penelitian	99
Gambar 3.3 Diagram Outer dan Inner Model SEM	128
Gambar 3.4 Outer Model Penelitian'	132
Gambar 3.5 Inner Model Penelitian	133
Gambar 4.1 Full Model dari Manajemen Diri, Modal Sosial, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pasca Pelatihan Kepemimpinan di Provinsi Bali.....	147
Gambar 4.2 <i>Cronbach's Alpha</i>	152
Gambar 4.3 <i>R Square</i>	154
Gambar 4.4 Koefisien Path Hubungan Antar Variabel.....	158
Gambar 4.5 Model Hubungan Antar Variabel yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja	160
Gambar 4.6 Diagram Jalur Pengaruh Manajemen Diri Terhadap Motivasi Kerja.....	161
Gambar 4.7 Diagram Jalur Pengaruh Modal Sosial Terhadap Motivasi Kerja.....	162
Gambar 4.8 Diagram Jalur Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja.....	163
Gambar 4.9 Diagram Jalur Pengaruh Manajemen Diri Terhadap Produktivitas Kerja.....	164
Gambar 4.10 Diagram Jalur Pengaruh Modal Sosial Terhadap Produktivitas Kerja.....	165
Gambar 4.11 Diagram Jalur Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja	166
Gambar 4.12 Diagram Jalur Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	167
Gambar 4.13 Diagram Jalur Manajemen Diri Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja.....	168
Gambar 4.14 Diagram Jalur Modal Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja.....	169
Gambar 4.15 Diagram Jalur Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja.....	171

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.....	230
LAMPIRAN 2.....	274
LAMPIRAN 3.....	280
LAMPIRAN 4.....	459

