

**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

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung manajemen diri, modal sosial, dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan produktivitas kerja, serta pengaruh langsung motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang meneliti 226 sampel dari populasi 540 orang dengan metode pengumpulan data yaitu survei serta menggunakan kuesioner model skala *likert* dan data hasil penelitian dianalisis dengan statistik multivariat SEM-PLS (*Structural Equation Modeling-Partial Least Square*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) manajemen diri secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; (2) modal sosial secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; (3) budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; (4) manajemen diri terhadap produktivitas kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan; (5) modal sosial terhadap produktivitas kerja pegawai berpengaruh positif tetapi tidak signifikan; (6) budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai berpengaruh positif tetapi tidak signifikan; (7) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja; (8) motivasi kerja mampu mediasi secara penuh (*full mediation*) dari manajemen diri ke produktivitas kerja; (9) motivasi kerja mampu mediasi secara penuh (*full mediation*) dari modal sosial ke produktivitas kerja; dan (10) motivasi kerja mampu mediasi secara penuh (*full mediation*) dari budaya organisasi ke produktivitas kerja.

Kata kunci: *produktivitas kerja, manajemen diri, motivasi kerja, modal sosial, budaya organisasi.*

***THE EFFECT OF SELF MANAGEMENT, SOCIAL CAPITAL,
ORGANIZATIONAL CULTURE ON WORK MOTIVATION AND THEIR
IMPACT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY POST LEADERSHIP
TRAINING IN BALI PROVINCE***

GEDE ARI UTAMA

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze: the direct and indirect effects of self-management, social capital, and organizational culture on work motivation and work productivity, as well as the direct influence of motivation on work productivity. This study used a quantitative method that examined 226 samples from a population of 540 people with surveys as data collection methode and using a likert scale model questionnaire. The research data were analyzed by SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square) statistics. The results showed that: (1) self-management has a positive and significant direct effect on work motivation; (2) social capital directly has a positive and significant effect on work motivation; (3) organizational culture directly has a positive and significant effect on work motivation; (4) self-management on work productivity has a positive but not significant effect; (5) social capital on employee work productivity has a positive but not significant effect; (6) organizational culture on employee work productivity has a positive but not significant effect; (7) there is a positive and significant effect of work motivation on work productivity; (8) work motivation capable of full mediation from self-management to work productivity; (9) work motivation is able to fully mediate from social capital to work productivity; and (10) work motivation is able to fully mediate from organizational culture to work productivity.

Keywords: *work productivity, self-management, work motivation, social capital, organizational culture.*