

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,  
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PT DIANDRA KARYA MANDIRI**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA: DIMAS HARYO WICAKSONO**

**NPM: 115200341**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGAI DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,  
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PT DIANDRA KARYA MANDIRI**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA: DIMAS HARYO WICAKSONO**

**NPM: 115200341**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGAI DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**2023**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Dimas Haryo Wicaksono

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200341

Program Studi : SI Manajemen



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebutkan sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau manipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batas skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 19 Desember 2023

Dimas Haryo Wicaksono

#### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**JAKARTA**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : DIMAS HARYO WICAKSONO  
NPM : 115200341  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.  
DIANDRA KARYA MANDIRI

Jakarta, 13 Desember 2023

Pembimbing,



(Joyce Angeliq Turangan, S.E., M.Pd.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : DIMAS HARYO WICAKSONO  
NIM : 115200341  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTERASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,  
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT  
DIANDRA KARYA MANDIRI

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 16 Januari 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Sarwo Edy Handoyo, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : Halim Putera Siswanto, S.E., M.M.

Jakarta, .....

Pembimbing,

(Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.)

## ABSTRACT

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS**  
**JAKARTA**

- (A) DIMAS HARYO WICAKSONO (115200341)
- (B) *THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AND WORK MOTIVATION ON THE WORK PRODUCTIVITY EMPLOYEES PT DIANDRA KARYA MANDIRI*
- (C) *XV + 81 Pages, 26 Tables, 6 Pictures, 4 Attachments*
- (D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
- (E) *Abstract: In the era of globalization and rapid change, human resource management is becoming increasingly important for the success of a company so that it can work more productively and effectively. The main challenge facing human resource management is managing workforce diversity. Companies often have groups of people of different genders, ages, and educational backgrounds. Managing this diversity requires an approach that is fair, inclusive, and allows each individual to make their contribution. Therefore, it is important to unite diverse workforce backgrounds to contribute to increasing work productivity and the company's vision and mission. The purpose of this research is to determine the influence of organizational culture, transformational leadership, and work motivation on the work productivity employees of PT Diandra Karya Mandiri. The sampling method in this research was taken using saturated sampling, all employees of PT Diandra Karya Mandiri was used as the sample in this research. This research had 40 respondents. The data obtained and processed using Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM – PLS) analysis with the SmartPLS 4 application.*
- (F) *Keywords: Work Productivity; Organizational Culture; Transformational Leadership; Work Motivation*
- (G) *References 38 (2014-2023)*
- (H) Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.

## ABSTRAK

### UNIVERSITAS TARUMANAGARA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JAKARTA

- (A) DIMAS HARYO WICAKSONO (115200341)
- (B) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DIANDRA KARYA MANDIRI
- (C) XV + 81 Halaman, 26 Tabel, 6 Gambar, 4 Lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Pada era globalisasi dan perubahan yang begitu pesat, manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting bagi keberhasilan suatu organisasi agar dapat bekerja lebih produktif dan efektif. Tantangan utama yang dihadapi manajemen sumber daya manusia adalah mengelola keberagaman tenaga kerja. Perusahaan sering kali memiliki sekelompok orang dari jenis kelamin, usia, dan latar belakang pendidikan yang berbeda. Mengelola keberagaman ini memerlukan pendekatan yang adil, inklusif, dan memungkinkan setiap individu memberikan kontribusinya. Oleh karena itu, penting untuk menyatukan latar belakang tenaga kerja yang beragam untuk berkontribusi dalam peningkatan produktivitas kerja serta visi dan misi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Diandra Karya Mandiri. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan *sampling* jenuh, yaitu seluruh karyawan PT Diandra Karya Mandiri digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini mempunyai 40 responden. Data yang diperoleh dan diolah menggunakan analisis *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM – PLS) dengan aplikasi SmartPLS 4.
- (F) Kata Kunci: Produktivitas Kerja; Budaya Organisasi; Kepemimpinan Transformasional; Motivasi Kerja
- (G) Daftar Acuan 38 (2014-2023)
- (H) Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.

## HALAMAN MOTTO

Berkelanalah sejauh yang kamu mampu,  
tetapi jangan lupa pulang.  
Jikalau dunia tak lagi memihakmu,  
pergilah ke tempat dimana engkau dihargai.  
Ada yang datang dan ada yang pergi,  
tak apa.  
Kita perlu tersakiti,  
tuk menjadi manusia.  
Bangkit dan terus lakukan yang terbaik.

-dimshw

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Sebuah karya sederhana yang saya persembahkan kepada:

Diri saya pribadi,

Ayah dan Ibu tercinta,

Kakak dan Adik tersayang,

dan teman-teman terdekat saya selama ini.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik guna memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Seiring berjalannya waktu dalam penyusunan skripsi ini peneliti menyadari terdapat beberapa kesulitan untuk menuntaskannya. Dengan adanya buku panduan pembuatan skripsi, bimbingan yang diberikan dosen pembimbing, dan dorongan dari beberapa pihak, karya ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Pada kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada:

1. Ibu Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd., yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, motivasi untuk membimbing dan memberikan arahan dalam menyusun sampai selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Ibu Lydiawati Soelaiman, S.T., M.M., selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak dan Ibu Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang sudah memberi ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Ayah dan Ibu saya tersayang yang selalu memberikan nasehat pengalaman hidup, memberikan dukungan moril dan material, sebagai sari tauladan yang saya ikuti serta rumah sesungguhnya untuk saya berpulang tuk sekedar mengisi dan menghabiskan waktu bersamanya.
7. Kakak dan Adik kandung saya tercinta yaitu, Setyowati dan Galih karena telah memberikan semangat dan dukungan untuk terus melaju guna menyelesaikan skripsi ini.

8. Teman seperjuangan, Jojo, Alya, Marchela, Selma, Feby, Suzan, Smith, Eja, Eric, yang selalu memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
9. Sahabat-sahabat terdekat yang telah menjadi saksi hidup perjuangan sedari dulu hingga sekarang dan di masa depan.
10. Kepada diri penulis sendiri yang telah berdiri tegak sampai pada titik ini. Walaupun diterjang hujan badai panas terik matahari kamu dapat melewati rintangan dan terus maju ke depan tanpa lelah. Terima kasih telah bertahan, terus melangkah menuju apa yang kamu impikan. Saat kamu tidak pernah berani memutuskan pilihanmu, maka kamu yang akan diputus-asakan oleh waktu.
11. Teruntuk jodoh penulis yang saat ini tidak tahu keberadaamu dimana maka kelak kamu akan menjadi alasan untuk menyelesaikan skripsi ini. Karena penulis yakin apa yang telah ditakdirkan untuk kita akan kembali kepada kita pula.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, sehingga kritik dan saran yang bersifat membangun sangat berguna bagi penulis untuk melakukan perbaikan di masa yang akan datang. Penulis juga berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan program studi, perusahaan, dan bagi pembaca.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah .....	4
3. Batasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah .....	4
B. TUJUAN DAN MANFAAT .....	5
1. Tujuan.....	5
2. Manfaat .....	5
BAB II.....	6
LANDASAN TEORI.....	6
A. GAMBARAN UMUM TEORI.....	6
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL .....	7
1. Budaya Organisasi.....	7
2. Kepemimpinan Transformasional .....	8
3. Motivasi Kerja.....	10
4. Produktivitas Kerja.....	12

C.	KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL .....	14
1.	Kaitan antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja .....	14
2.	Kaitan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja .....	15
3.	Kaitan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja .....	16
D.	PENELITIAN YANG RELEVAN .....	17
E.	KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....	32
1.	Kerangka Pemikiran.....	32
2.	Hipotesis.....	34
BAB III	.....	35
METODE PENELITIAN	.....	35
A.	DESAIN PENELITIAN .....	35
B.	POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	35
1.	Populasi .....	35
2.	Teknik Pemilihan Sampel.....	36
3.	Ukuran Sampel.....	36
C.	OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN .....	36
1.	Budaya Organisasi.....	37
2.	Kepemimpinan Transformasional .....	37
3.	Motivasi Kerja.....	38
4.	Produktivitas Kerja.....	38
D.	ANALISA VALIDITAS DAN RELIABILITAS .....	39
1.	Validitas.....	39
2.	Reliabilitas.....	44
E.	ANALISIS DATA.....	44
1.	Uji Model Pengukuran (Outer Model Analysis) .....	45
2.	Uji Model Struktural (Inner Model Analysis) .....	45
BAB IV	.....	48
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	.....	48
A.	DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN .....	48
1.	Jenis Kelamin .....	48
2.	Usia .....	49

3. Pendidikan Terakhir .....	49
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN .....	50
1. Budaya Organisasi.....	50
2. Kepemimpinan Transformasional .....	52
3. Motivasi Kerja.....	53
4. Produktivitas Kerja.....	54
C. HASIL ANALISIS DATA .....	55
1. Uji Model Pengukuran (Outer Model Analysis) .....	55
2. Uji Model Struktural (Inner Model Analysis).....	55
D. PEMBAHASAN .....	61
1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja .....	62
2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja	62
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	63
BAB V .....	64
PENUTUP .....	64
A. KESIMPULAN.....	64
B. KETERBATASAN DAN SARAN .....	64
1. Keterbatasan.....	64
2. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	70
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	80
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	81

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Definisi Konseptual Budaya Organisasi.....	7
Tabel 2.2	Definisi Konseptual Kepemimpinan Transformasional .....	9
Tabel 2.3	Definisi Konseptual Motivasi Kerja.....	11
Tabel 2.4	Definisi Konseptual Produktivitas Kerja.....	13
Tabel 2.5	Penelitian yang Relevan .....	17
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi .....	37
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan Transformasional... ..	37
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja .....	38
Tabel 3.4	Operasionalisasi Variabel Produktivitas kerja.....	38
Tabel 3.5	Hasil Analisis <i>Loading Factor (Convergent Validity)</i> .....	40
Tabel 3.6	Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted (Convergent Validity)</i>	41
Tabel 3.7	Hasil Analisis <i>Cross Loadings (Discriminant Validity)</i> .....	42
Tabel 3.8	Hasil Analisis <i>Heterotrait-Monotrait Ratio (Discriminant Validity)</i> .....	43
Tabel 3.9	Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha dan Composite Reliability</i> ... ..	44
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Tabel 4.4	Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi.....	50
Tabel 4.5	Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan Transformasional... ..	52
Tabel 4.6	Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja.....	53
Tabel 4.7	Tanggapan Responden terhadap Produktivitas Kerja.....	54
Tabel 4.8	Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	56
Tabel 4.9	Hasil Analisis <i>Effect Size (<math>f^2</math>)</i> .....	56
Tabel 4.10	Hasil Analisis <i>Goodness-of-Fit (GoF)</i> .....	57
Tabel 4.11	Hasil Analisis <i>Path Coefficient</i> .....	58
Tabel 4.12	Hasil Uji Signifikansi .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kaitan antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja...	15
Gambar 2.2	Kaitan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja .....	16
Gambar 2.3	Kaitan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja ....	17
Gambar 2.4	Model Penelitian .....	34
Gambar 4.1	Hasil Uji Metode PLS <i>Algorithm</i> .....	58
Gambar 4.2	Hasil Uji Metode <i>Bootstrapping</i> .....	59

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. PERMASALAHAN

#### 1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang memiliki beragam visi dan misi. Visi dan misi tersebut dapat diwujudkan melalui aktivitas atau kegiatan yang memerlukan pengelolaan sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, mesin, bahan baku dan teknologi terlebih di era globalisasi dan perubahan tersebut sangat pesat, manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting bagi keberhasilan suatu organisasi agar dapat bekerja lebih produktif dan efektif. Perusahaan perlu memperhatikan hubungan faktor-faktor produksi untuk mengelolanya dengan baik. Suatu organisasi dapat beroperasi secara efektif dan produktif jika fungsi-fungsi manajemen dibidang pengorganisasian (*organizing*), perencanaan (*planning*), pengendalian (*controlling*), pengarahan (*actuating*) jika sebuah elemen berfungsi dengan baik.

Hasibuan dalam Kurniawan (2018) menyampaikan bahwa tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Jadi, tujuan tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan walaupun peralatan kantor yang sudah mumpuni. Salah satu tantangan utama yang dihadapi manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola keragaman tenaga kerja.

Data yang dihimpun oleh Badan Pusat Statistik (BPS) berjudul “Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Status Pekerjaan Utama dan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, 2022”. Pada data tentang latar belakang pendidikan menunjukkan bahwa tenaga kerja lulusan SD merupakan yang terbanyak dan dikejar oleh tenaga kerja lulusan SMU (Badan Pusat Statistik, 2023). Adapun data pada tahun 2016 hingga 2019 yang berjudul “Distribusi Jabatan Manager Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2018-2019” menunjukkan bahwa jumlah wanita yang menduduki jabatan sebagai manajer mempunyai tren yang meningkat. Pada tahun 2016, jumlah wanita yang menduduki

jabatan manajer yang tercatat adalah sebesar 24,17% sedangkan jumlah pria sebesar 75,83%. Pada tahun 2019, wanita yang menduduki jabatan manajer jumlahnya meningkat menjadi 30,63%, sedangkan jumlah pria mengalami penurunan menjadi 69,37% (Badan Pusat Statistik, 2020). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja di Indonesia memiliki keberagaman jika dilihat dari jenis kelamin, usia, dan latar belakang pendidikan.

Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satunya yaitu membangun budaya organisasi yang kuat. Organisasi sering kali memiliki sekelompok orang dari jenis kelamin, usia, dan latar belakang pendidikan. Mengelola keberagaman ini memerlukan pendekatan yang adil, inklusif dan memungkinkan setiap individu memberikan kontribusi terbaiknya. Budaya organisasi lahir melalui kebiasaan yang telah berlangsung lama dan secara berkesinambungan diterapkan dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari sebagai dasar untuk mencapai produktivitas tertentu (Jemi *et al.*, 2018). Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk mempunyai pandangan dan visi yang sama agar budaya organisasi menjadi sebuah kesepakatan bersama atau kebulatan suara di dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi berperan untuk mengelola karyawan dan mendorong karyawan dengan kinerja yang optimal. Budaya organisasi ini juga berdampak pada reputasi dan citra organisasi di mata masyarakat. Sejauh mana organisasi dapat berinteraksi pada masyarakat luas, bagaimana etos dan tanggung jawab sosial melekat pada budaya organisasi. Salah satu faktor keberhasilan budaya organisasi yaitu dengan adanya kepemimpinan transformasional di dalam suatu organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah untuk menarik perhatian para pengikut yang terlibat dalam pengembangan dan kinerja mereka (Jaroliya & Gyanchandani, 2022). Jenis kepemimpinan transformasional dapat dikatakan tidak ada batasan antara pimpinan dengan karyawan, sehingga karyawan akan memiliki rasa kepercayaan, bangga, setia, dan rasa menghormati pimpinan serta lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih maksimal.

Pemimpinan yang memiliki gaya transformasional dipercaya memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan visi yang inspiratif dan kuat serta

menggairahkan semangat. Hal ini bertujuan untuk mencapai visi organisasi dengan memotivasi karyawan untuk memiliki rasa tanggung jawab dan terus berinovasi. Gaya pemimpin seperti ini lebih menekankan pada pengembangan potensi untuk terus berkembang sampai ke tahap profesional.

Sebuah organisasi memiliki pemimpin dan karyawan yang dituntut untuk berinovasi sehingga mampu mencapai visinya. Hal ini tentu harus disandingkan dengan motivasi kerja karyawan sendiri. Motivasi memperlakukan tentang bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai (Maduka & Okafor, 2014). Pentingnya menganalisis faktor motivasi yang berbeda ini mempengaruhi produktivitas kerja sebagai bentuk dorongan mendasar alasan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan sejalan dengan tujuan perusahaan. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung mempunyai komitmen, produktif dan lebih bersemangat untuk terus mengembangkan kemampuan dibidangnya serta memiliki kemauan untuk berinovasi dalam dirinya.

PT Diandra Karya Mandiri merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan umum, konstruksi sipil, komputer, mekanikal & elektrikal, jasa pameran, dan lain sebagainya. Berbagai macam orang dengan karakter yang berbeda dipertemukan dalam lingkungan pekerjaan yang mengharuskan untuk bekerjasama selama proyek berjalan. Hal ini perlu adanya pendekatan melalui budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja yang lebih baik. Keberagaman latar belakang tenaga kerja menjadi masalah karena sering kali produktivitas kerja karyawan terhadap penjualan belum mencapai target yang direncanakan. Oleh karena itu, perlu menyatukan keberagaman atas sumber daya manusia agar produktivitasnya dapat terwujud guna memajukan perusahaan.

Penelitian ini difokuskan untuk membuktikan lebih menyeluruh tentang pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, judul penelitian yang diteliti adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Diandra Karya Mandiri”**.

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah baru dapat diidentifikasi, beberapa masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
- b. Apakah kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
- c. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

## **3. Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan informasi, kompleksnya permasalahan dan waktu maka dalam meneliti topik ini peneliti merasa perlunya memberi batasan masalah, sebagai berikut:

- a. Subjek dalam penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan PT Diandra Karya Mandiri. Pembatasan pada subyek dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk pengumpulan data yang lebih efektif dan efisien.
- b. Objek penelitian ini akan dibatasi berdasarkan variabel yang diambil dalam penelitian yaitu budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Diandra Karya Mandiri.

## **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Diandra Karya Mandiri?
2. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Diandra Karya Mandiri?
3. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Diandra Karya Mandiri?

## **B. TUJUAN DAN MANFAAT**

### **1. Tujuan**

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Diandra Karya Mandiri.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT Diandra Karya Mandiri.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Diandra Karya Mandiri.

### **2. Manfaat**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara Teoritis dan Praktis, diantaranya:

#### **a. Manfaat Teoritis**

Dengan penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan perbandingan serta informasi bagi penelitian yang lain dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui peningkatan budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan sebagai tambahan penelitian yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### **b. Manfaat Praktis**

Dengan penelitian ini berharap akan menjadi masukan bagi PT Diandra Karya Mandiri untuk bahan evaluasi dan meningkatkan budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abane, J. A., Adamtey, R., & Ayim, V. O. (2022). Does organizational culture influence employee productivity at the local level? A test of Denison's culture model in Ghana's local government sector. *Future Business Journal*, 8(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-022-00145-5>
- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja : Studi Analisis Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 68–87.
- Astuti, S. K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Keterikatan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja di CV Analisa Wijaya Group Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1–10.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2020). Distribusi Jabatan Manager Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2018-2019. Badan Pusat Statistik (BPS). <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTMzNCMy/distribusi-jabatan-manager-menurut-jenis-kelamin.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Status Pekerjaan Utama dan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, 2022. Badan Pusat Statistik (BPS). <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/3/Y1RrcIMxZHFVVIZoWIZJNGEzZHNSMDFoWjFNd1p6MDkjMw==/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-selama-seminggu-yang-lalu-menurut-status-pekerjaan-utama-dan-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan.html?year=2022>
- 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. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.
- Cherian, J., Gaikar, V., Paul, R., & Pech, R. (2021). Corporate culture and its impact on employees' attitude, performance, productivity, and behavior: An investigative analysis from selected organizations of the United Arab Emirates (UAE). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1–28. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010045>
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand Theory: Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*. Yoga Pratama.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. Pearson Education. [www.cengage.com/highered](http://www.cengage.com/highered)
- Hidayat, L., Sulisty, H., & Erlita, D. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Dinas Pembekalan TNI AL. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(1), 34–44. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i1.198>
- Jaroliya, D., & Gyanchandani, R. (2022). Transformational leadership style: a boost or hindrance to team performance in IT sector. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 19(1), 87–105. <https://doi.org/10.1108/xjm-10-2020-0167>
- Jayanti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMP/MTS Se-Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur Lampung. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*, 3(1), 110–124.
- Jemi, Tarigan, I., & Syawaluddin. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 4(2), 64–77.
- Kloutsiniotis, P. V., Mihail, D. M., & Gounioti, S. (2023). The effects of transformational leadership and HRM practices on employee outcomes and productivity in the Greek hospitality industry during COVID-19. *Employee Relations*, 45(3), 653–676. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2021-0360>
- Kurniawan, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Daya Perkasa. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(2), 315–330.
- Laksmiari, N. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54–63.
- Lilia, W., Lombu, J. W., Napitupulu, P., Laoly, A. K., & Nainggolan, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 4(1), 24–38.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1>
- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International*

- Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137–147.  
www.arcjournals.org
- Malhotra, N. K. (2015). *Essentials of marketing research: a hands-on orientation*.
- Mandjar, T. L., & Turangan, J. A. (2023). The Effect of Workload, Work Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Application on Economics and Business (IJAEB)*, 1(1), 224–231.
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 282–291.
- Nofriyanti, E. & K. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 879–897.  
<https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35005>
- Prasetio, D. D. P., Istiatin, & Hartono, S. (2019). Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 03(1), 28–34.
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill- building approach* (J. Wiley & Sons, Eds.; 7th ed.).
- Setiarlan, A., Ahmadun, Nurminingsih, & Asim. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Swadaya Utama. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 10(2), 141–155.  
<http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartinah. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantul-Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(1), 112–125.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42.  
<https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>

- Sulistiawati, F., Sukri, & Latif, D. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kasmar Matano Persada. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 792–799. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.4053>
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), 66–82.
- Sunaryo, S., Nasution, A. A., Handoko, B., & Fahlevi, A. (2023). Dampak budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dimoderating komitmen organisasi studi pada hotel berbintang di Medan. *Insight Management Journal*, 3(2), 184–192. <https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.243>
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(9), 3383–3402. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i09.p04>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Prenada Media Group.
- Sutrisno, Sitinjak, H., Diawati, P., Sitinjak, I. Y., & Ausat, A. M. (2023). Telaah Dampak Positif Gaya Kepemimpinan Transformasional Bagi Peningkatan Produktivitas Individu dan Organisasi. *Communnity Development Journal*, 4(1), 726–731.
- Yunita, A. R. & S. R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1–6.