

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Dimas Haryo Wicaksono¹, Joyce A. Turangan^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: dimas.115200341@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: joyce@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 31-01-2024, revisi: 16-08-2024, diterima untuk diterbitkan: 04-10-2024

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.

Kata Kunci: produktivitas kerja, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja

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.

Keywords: work productivity, organizational culture, transformational leadership, work motivation

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Perusahaan adalah organisasi yang memiliki visi dan misi yang beragam. Untuk mencapai visi dan misi tersebut, organisasi harus mengelola sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, mesin, bahan baku, dan teknologi. Terutama di era globalisasi dan perubahan yang cepat, manajemen sumber daya manusia menjadi penting untuk keberhasilan perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Kurniawan (2018), tujuan perusahaan tidak dapat dicapai tanpa partisipasi aktif

karyawan, walaupun perusahaan tersebut menyediakan peralatan kantor yang canggih. Mengelola keragaman tenaga kerja adalah salah satu masalah utama yang dihadapi manajemen sumber daya manusia.

Menurut "Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Status Pekerjaan Utama dan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, 2022" data latar belakang pendidikan dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa tenaga kerja lulusan sekolah dasar lebih banyak daripada lulusan sekolah menengah atas (Badan Pusat Statistik, 2023). Data dari tahun 2016 hingga 2019 yang disebutkan dalam "Distribusi Jabatan Manajer Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2018-2019" menunjukkan tren peningkatan jumlah wanita yang menduduki jabatan manajer. Pada tahun 2016, jumlah wanita yang menduduki jabatan manajer adalah 24,17%, sedangkan jumlah pria adalah 75,83%. Pada tahun 2019, jumlah wanita yang menduduki jabatan manajer meningkat menjadi 30,63%, sedangkan jumlah pria adalah 75,83%. Wanita yang menduduki manajer meningkat menjadi 30,63% pada tahun 2019, sedangkan pria menurun menjadi 69,37% (Badan Pusat Statistik, 2020). Sehubungan dengan jenis kelamin, usia, dan latar belakang pendidikan, data ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di Indonesia sangat beragam.

Upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat. Organisasi biasanya memiliki kelompok orang yang berbeda dari budaya, jenis kelamin, usia, dan kemampuan. Untuk mengelola keberagaman ini, diperlukan pendekatan yang adil dan inklusif yang memungkinkan setiap orang melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Menurut Jemi *et al.*, (2018), budaya organisasi berasal dari kebiasaan yang telah ada sejak lama dan diterapkan dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari untuk mencapai tingkat produktivitas tertentu. Oleh sebab itu, karyawan dituntut agar memiliki pandangan dan visi yang sejalan agar budaya organisasi menjadi kesepakatan bersama dalam suatu organisasi. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam mengelola dan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Reputasi dan citra organisasi di masyarakat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Etika dan tanggung jawab sosial yang ditanamkan dalam budaya organisasi menentukan bagaimana organisasi dapat berinteraksi dengan masyarakat umum.

Kepemimpinan transformasional berarti menarik pengikut untuk berkontribusi pada pengembangan dan kinerja mereka (Jaroliya & Gyanchandani, 2022). Dengan kepemimpinan transformasional, tidak ada batas antara pemimpin dan karyawan sehingga karyawan akan memiliki rasa kepercayaan, bangga, setia, dan menghormati pemimpin mereka. Mereka juga akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Sebagian besar orang percaya bahwa gaya transformasional pemimpin dapat menyampaikan visi yang kuat dan inspiratif. Gaya kepemimpinan ini lebih menekankan pada pengembangan potensi untuk terus berkembang ke tahap profesional. Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan, kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan motivasi karyawan untuk memberikan performa kerja dengan baik dan meningkatkan kinerja karyawan (Suhardi & Ie, 2023).

Organisasi memiliki pemimpin dan karyawan yang perlu berinovasi untuk mencapai visi mereka. Menurut Sudiarditha dalam Mandjar dan Turangan (2023) motivasi kerja merupakan suatu proses untuk membangkitkan semangat kerja sehingga karyawan bisa berprestasi guna mencapai tujuan individu maupun organisasi. Hal ini tentunya harus dipadukan dengan motivasi kerja karyawan itu sendiri. Motivasi menyangkut bagaimana menyalurkan kekuatan dan potensi karyawan agar mereka mau bekerja lebih baik sehingga mencapai tujuan perusahaan (Maduka & Okafor, 2014). Analisis pentingnya berbagai faktor motivasi yang memengaruhi produktivitas

kerja sebagai bentuk dorongan mendasar bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan yang bermotivasi tinggi cenderung lebih loyal, produktif, bersemangat untuk terus mengembangkan kemampuan di bidangnya, dan mempunyai kemauan untuk berinovasi.

PT Diandra Karya Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan umum, konstruksi sipil, komputer, mekanikal & elektrikal, jasa pameran, dan lain sebagainya. Berbagai latar belakang berbeda berkumpul dalam lingkungan kerja yang mengharuskan mereka untuk bekerja sama selama suatu proyek. Hal ini perlu dicapai melalui budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang lebih baik. Keberagaman latar belakang karyawan menjadi permasalahan karena produktivitas penjualan karyawan seringkali masih jauh dari tujuan. Oleh karena itu, perlu menyatukan sumber daya manusia yang terdiversifikasi dan mencapai pengembangan produktivitas guna mendorong perkembangan usaha.

Rumusan masalah

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

- a. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Diandra Karya Mandiri?
- b. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Diandra Karya Mandiri?
- c. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Diandra Karya Mandiri?

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan studi *cross-sectional design* melibatkan pengumpulan informasi dari sampel hanya sekali. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Diandra Karya Mandiri yang berjumlah 40 karyawan. Peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh menjadikan keseluruhan karyawan PT Diandra Karya Mandiri menjadi sampel dalam penelitian ini.

Subjek yang diteliti merupakan karyawan yang bekerja di PT Diandra Karya Mandiri sebagaimana yang diuraikan berdasarkan dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Sedangkan untuk objek yang diteliti terdiri dari budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan produktivitas kerja.

Adapun instrumen pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner dibuat dan di desain menggunakan bantuan *google form* lalu disebarikan secara *online* kepada calon responden yang bekerja pada PT Diandra Karya Mandiri. Tujuan menggunakan cara tersebut yaitu untuk menghemat waktu dan biaya dalam melakukan penelitian serta berkaitan dengan batasan yang ditetapkan peneliti yaitu efektif dan efisien dalam penelitian. Data yang telah terkumpul diolah menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS 4 dan menggunakan pendekatan analisis data *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

Analisis data dilakukan dengan cara pengujian model pengukuran (*Outer Model Analysis*) sebagai model pengukuran yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas suatu variabel dalam model penelitian. Selain itu juga dengan cara analisis pengujian model pengukuran (*Inner Model Analysis*) seperti *Adjusted R-Square*, *effect size* (f^2), *goodness-of-fit* (GoF), *path coefficient*, dan pengujian hipotesis penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis validitas dan reliabilitas

Outer model analysis juga dikatakan sebagai model pengukuran yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas suatu variabel dalam model penelitian.

Tabel 1. Hasil analisis *convergent validity*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,711
Kepemimpinan Transformasional	0,738
Motivasi Kerja	0,712
Produktivitas Kerja	0,687

Hasil analisis *average variance extracted* (AVE) ditunjukkan pada Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid atau lolos uji *convergent validity* karena nilainya lebih tinggi dari 0,5 ($>0,5$).

Tabel 2. Hasil analisis *discriminant validity* dengan *Heterotrait-Monotrait ratio* (HTMT)

Variabel	Budaya Organisasi	Kepemimpinan Transformasional	Motivasi kerja
Kepemimpinan Transformasional	0,771		
Motivasi Kerja	0,889	0,755	
Produktivitas Kerja	0,890	0,803	0,879

Berdasarkan hasil analisis *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) pada Tabel 2, nilai HTMT masing-masing variabel kurang dari 0,9 ($<0,9$), sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0,919	0,919
Kepemimpinan Transformasional	0,881	0,894
Motivasi Kerja	0,899	0,901
Produktivitas Kerja	0,908	0,908

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat nilai *Cronbach's alpha* antara 0,6 hingga 0,95 dan nilai *composite reliability* di atas 0,7, serta reliabel untuk digunakan.

Analisis data *inner model*

Inner Model Analysis menggunakan beberapa analisis dalam pengujian model struktural, yaitu *Adjusted R-Square*, *effect size* (f^2), *goodness-of-fit* (GoF), *path coefficient*, dan pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 4. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2)

Variabel	R-square adjusted
Produktivitas Kerja	0,726

Tabel 4 menjelaskan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-square*) sebesar 0,726 jika dipersentasekan berarti 72,6% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dan sisanya sebesar 27,4% dapat dijelaskan oleh variabel diluar penelitian ini.

Tabel 5 Hasil analisis *effect size* (f^2)

Variabel	f^2	Keterangan
Budaya Organisasi → Produktivitas Kerja	0,191	Efek sedang
Kepemimpinan Transformasional → Produktivitas Kerja	0,097	Efek kecil
Motivasi Kerja → Produktivitas Kerja	0,125	Efek kecil

Dari hasil analisis *effect size* (f^2) pada Tabel 5, dampak variabel budaya organisasi terhadap variabel produktivitas kerja bersifat moderat karena nilai f^2 berada di antara 0,15 dan 0,35. Sementara itu, variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja memiliki efek kecil karena nilai f^2 berada di antara 0,02 dan 0,15.

Tabel 6. Hasil analisis *Goodness-of-Fit* (GoF)

Variabel	AVE	R ²	GoF
Budaya Organisasi	0,711		0,729
Kepemimpinan Transformasional	0,738		
Motivasi Kerja	0,712		
Produktivitas Kerja	0,687	0,747	
Rata-rata	0,712	0,747	

Hasil pengujian *goodness-of-fit* (GoF) dalam Tabel 6 dapat diperoleh nilai GoF sebesar 0,729 yang masuk ke dalam kategori besar, maka variabel dependen mempunyai tingkat kesesuaian yang baik dalam mempengaruhi keseluruhan model penelitian ini.

Tabel 7. Hasil analisis *path coefficient*

Variabel	Path Coefficient	Keterangan
Budaya Organisasi → Produktivitas Kerja	0,399	Positif
Kepemimpinan Transformasional → Produktivitas Kerja	0,228	Positif
Motivasi Kerja → Produktivitas Kerja	0,319	Positif

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient* yang terdapat pada Tabel 7 menunjukkan setiap variabel independen memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil uji signifikansi

Variabel	t-statistic	p-value	Keterangan
Budaya Organisasi → Produktivitas Kerja	2,409	0,016	Tidak ditolak
Kepemimpinan Transformasional → Produktivitas Kerja	1,603	0,110	Ditolak
Motivasi Kerja → Produktivitas Kerja	2,128	0,034	Tidak ditolak

Tabel 8 menunjukkan bahwa pengujian hipotesis H1 menghasilkan nilai t-statistic sebesar 2,409 dan p-value sebesar 0,016. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis H1 tidak ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat *et al.*, (2022), Madjidu *et al.*, (2022), dan Cherian *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan terus mendorong karyawan untuk aktif bersaing mencapai tujuan, efisiensi kerja karyawan dapat ditingkatkan, dan memberikan rasa stabilitas serta mendatangkan kepercayaan kepada perusahaan bahwa perusahaan diyakini memiliki ide-ide inovatif, kebijakan yang matang, dan tujuan yang jelas serta karyawan dan perusahaan mempunyai ikatan yang erat. Budaya organisasi menunjukkan kepercayaan dan nilai-nilai yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Budaya organisasi juga berkaitan dengan kebiasaan yang harus dipatuhi saat mengerjakan tugas dan mematuhi aturan perusahaan. Dengan menerapkan dan memperaktekan budaya organisasi sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku atau dianut maka produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan

harus terus meningkatkan budaya organisasi serta memainkan peran penting dalam menentukan arah organisasi, hal tersebut menentukan bagaimana organisasi mengalokasikan dan mengatur sumber dayanya serta juga merupakan cara untuk menangani masalah atau peluang yang muncul di lingkungan organisasi.

Kemudian pada hasil pengujian hipotesis H2 menghasilkan nilai *t-statistic* sebesar 1,603 dan *p-value* sebesar 0,110. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis H2 ditolak, artinya variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Astuti (2020), Suhartinah (2018), dan Lilia *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kloutsiniotis *et al.*, (2023) yang menyatakan secara khusus, analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh tidak signifikan secara statistik. Dalam penelitiannya pula menyatakan perlu adanya “*Work Engagement*” agar karyawan dapat menunjukkan pelayanan pelanggan yang lebih dan menjadi lebih produktif. Teori situasional menyatakan bahwa hanya satu gaya kepemimpinan yang tidak dapat diterapkan untuk setiap situasi. Oleh karena itu, kondisi tim yang berbeda juga mempengaruhi bagaimana pemimpin tim berperilaku. Kondisi atau situasi dimana tim bekerja sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilih. Meskipun orang merespon dengan baik terhadap penggunaan gaya kepemimpinan, jenis kepemimpinan bergantung pada seorang pemimpin yang mengelola dan mengarahkan mereka untuk ke jalan yang semestinya (Jaroliya & Gyanchandani, 2022).

Lalu pada pengujian hipotesis H3 menghasilkan nilai *t-statistic* sebesar 2,128 dan *p-value* sebesar 0,034. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis H3 tidak ditolak, artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmiari (2019), Suryadewi *et al.*, (2020), dan Sukardi (2021) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang merasa termotivasi akan meningkatkan kinerjanya sehingga menciptakan kenaikan produktivitas kerja dalam organisasi. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan menerapkan hari libur dan hari libur sesuai ketentuan, menciptakan lingkungan kerja yang baik melalui hubungan rekan kerja yang baik, dan memberikan kompensasi yang memuaskan kepada karyawan atas pekerjaannya sebagai bentuk penghargaan terhadap diri sendiri, dan memberikan karyawan tantangan baru sebagai kesempatan belajar. Oleh karena itu, dunia usaha harus senantiasa memotivasi karyawannya karena faktor-faktor di atas mendorong karyawan untuk lebih produktif. Semakin baik motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, dapat diperoleh kesimpulan bahwa:

- a. Budaya organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Diandra Karya Mandiri.
- b. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Diandra Karya Mandiri.
- c. Motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Diandra Karya Mandiri.

Saran

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah jumlah sampel dan variabel yang digunakan dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap produktivitas kerja. Seandainya jumlah sampel dan variabel yang digunakan dalam penelitian dapat meningkat, data yang dihasilkan dapat menjadi lebih variatif. Jika peneliti selanjutnya menggunakan variabel yang sama, diharapkan dapat menambahkan indikator penilaian kepemimpinan transformasional atau menggantikan variabel independen lainnya yang dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Selanjutnya, PT Diandra Karya Mandiri diharapkan untuk terus memperhatikan budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan serta memberikan dampak yang positif kepada PT Diandra Karya Mandiri.

Ucapan terima kasih

Marilah kita panjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan jasmani maupun rohani sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian. Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dalam proses penelitian ini, terutama kepada pihak perusahaan PT Diandra Karya Mandiri yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan serta karyawan yang telah bersedia meluangkan waktu dalam melakukan pengisian kuesioner. Begitu pula peneliti mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing Ibu Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd. yang telah membimbing peneliti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih peneliti berikan juga kepada orang tua peneliti yang telah memberikan dukungan secara moral maupun material sehingga peneliti tetap bersemangat untuk menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

- 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*, 3(3), 1–10. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1872
- Badan Pusat Statistik. (2020). Distribusi Jabatan Manager Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2018-2019. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTMzNCMy/distribusi-jabatan-manager-menurut-jenis-kelamin.html>
- Badan Pusat Statistik. (2023). Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Status Pekerjaan Utama dan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, 2022. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/3/Y1RrcIMxZHFVVIZoWIZJNGEzZHNSMDFoWjFNdlp6MDkjMw==/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-selama-seminggu-yang-lalu-menurut-status-pekerjaan-utama-dan-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan.html?year=2022>
- 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>
- Hidayat, L., Sulistyono, 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>
- 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 Kepuasa 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/jesy.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
- 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*, 1(1), 224–231. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i1.224-231>
- Suhardi, G. T. & Ie, M. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kewargaan Organisasional, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 22(2), 183-192. <https://doi.org/10.28932/jmm.v22i2.5433>
- 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>
- 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>