

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi  
Terhadap Transformasi Digital PT Ethanmt Energy Tekindo**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana**



**RISKI**

**1221921007**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS BAKRIE**

**JAKARTA**

**2024**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tugas akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar**

**Nama : Riski**

**NIM : 1221921007**

**Tanda Tangan**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Riski', with a small mark below it.

**Tanggal : 29 Juli 2024**

## LEMBAR PENGESAHAN

Tugas akhir ini diajukan oleh :

Nama : Riski

NIM : 1221921007

Program studi : Manajemen


Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi

Terhadap Transformasi Digital PT Ethanmt Energi Tekindo

**Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Bakrie.**

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dr. Ir. Urip Sedyowidodo, MM, IPM. (.....)

Penguji I : Gunardi Endro, Ph.D.



(.....)

Penguji II : Ananda Fortunisa, SE., MSi

(.....)

Ditetapkan di Jakarta

Tanggal : 08 Agustus 2024

# UNGKAPAN TERIMA KASIH

Penulisan Tugas Akhir ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan Tugas Akhir ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- 1) Dr. Ir. Urip Sedyowidodo, MM, IPM, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
- 2) pihak PT Ethanmt Energy Tekindo yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
- 3) orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
- 4) sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Tugas Akhir ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, 29 Juli 2024

Penulis



Riski

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas Akademik Universitas Bakrie, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Riski  
NIM : 1221921007  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Jenis Tugas Akhir : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Bakrie **Hak Bebas Royalty Non-eksklusif (*Non-Eksklusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Transformasi Digital PT Ethanmt Energi Tekindo**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalty Non-eksklusif ini Universitas Bakrie berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk data (database), merawat dan mempublikasikan Tugas Akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta untuk kepentingan akademis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada Tanggal : 29 Juli 2024

Yang menyatakan :

Riski 

# **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Transformasi Digital PT Ethanmt Energi Tekindo**

Riski

---

## **ABSTRAK**

Menghadap tantangan disrupsi teknologi dan distribusi milenial PT Ethanmt Energy Tekindo melakukan penguatan misinya yang salah satunya mewujudkan perusahaan berbasis digital dalam penggunaan teknologi, digitalisasi bisnis dan efisiensi operasional melalui teknologi digital. Penguatan budaya organisasi lokal dan budaya asing, misi dan tujuan yang terukur jelas, sarana dalam mencapai tujuan, penggunaan bahasa asing dalam kegiatan bekerja, sehingga membuat keanekaragaman sumber daya manusia, tata kelola dan sistem informasi yang handal, peran internasional yang proaktif. Dalam budaya organisasi PT Ethanmt Energy Tekindo seringkali komunikasi cenderung hierarki dengan pengambilan keputusan yang sentralistik dan bersifat top-down, di mana instruksi datang dari manajemen puncak. Sedangkan budaya organisasi lokal lebih kolegial dan cenderung mengedepankan musyawarah dan mufakat dalam pengambilan keputusan dan komunikasi cenderung lebih horizontal dengan keterlibatan berbagai level dalam organisasi. Gap ini dapat menjadi tantangan dalam proses transformasi digital, di mana PT Ethanmt Energy Tekindo perlu menyesuaikan pendekatan terhadap budaya lokal untuk mencapai keberhasilan. Integrasi budaya dan strategi yang efektif dapat membantu mengurangi kesenjangan ini dan mendorong transformasi digital yang lebih lancar. Tujuan peneliti adalah untuk mengetahui apa pengaruh gaya kepemimpinan, melalui budaya organisasi melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening terhadap transformasi digital. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi seluruh karyawan PT. Ethanmt Energy Tekindo dengan jumlah sample sebanyak 70 responden yang

didapatkan dari rumus Slovin. Teknik pengambilan sample non probability dengan purposive sampling. Metode analisis data menggunakan Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh terhadap transformasi digital. Transformasi digital berpengaruh terhadap budaya organisasi dalam keanekaragaman lokal dan asing. Kepemimpinan terhadap transformasi digital berpengaruh melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening.

Kata kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi sebagai variabel intervening,,Transformasi Digital

*Facing the challenges of technological disruption and millennial distribution, PT Ethanmt Energy Tekindo is strengthening its mission, one of which is to realize a digital-based company in the use of technology, business digitalization and operational efficiency through digital technology. Strengthening local and foreign organizational culture, clear measurable missions and goals, means of achieving goals, use of foreign languages in work activities, thus creating diversity of human resources, reliable governance and information systems, proactive international roles. In the organizational culture of PT Ethanmt Energy Tekindo, communication often tends to be hierarchical with centralistic and top-down decision-making, where instructions come from top management. While the local organizational culture is more collegial and tends to prioritize deliberation and consensus in decision-making and communication tends to be more horizontal with the involvement of various levels in the organization. This gap can be a challenge in the digital transformation process, where PT Ethanmt Energy Tekindo needs to adjust its approach to local culture to achieve success. Effective integration of culture and strategy can help reduce this gap and drive smoother digital transformation. The purpose of the researcher is to find out what the influence of leadership style, through organizational culture through*

*organizational culture as an intervening variable on digital transformation. This study uses a quantitative method. The population is all employees of PT. Ethanmt Energy Tekindo with a sample of 70 respondents obtained from the Slovin formula. Non-probability sampling technique with purposive sampling. The data analysis method uses the Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS). The results of the study indicate that leadership, organizational culture have an effect on digital transformation. Digital transformation has an effect on organizational culture in local and foreign diversity. Leadership on digital transformation has an effect through organizational culture as an intervening variable.*

**Keywords:** *Leadership, Organizational Culture as an intervening variable, Digital Transformation*



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>UNGKAPAN TERIMA KASIH.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>1. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2. Manfaat Praktis.....	10
<b>2. LANDASAN TEORI.....</b>	<b>12</b>
2.1. Kepemimpinan.....	12
2.2. Gaya Kepemimpinan.....	15
2.3. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	17
2.4. Indikator Gaya Kepemimpinan Digital .....	20
2.5. Budaya Organisasi.....	24
2.6. Indikator Budaya Organisasi.....	25
2.6.1. Desain Strategis Artefak Budaya Organisasi.....	26
2.7. Transformasi Digital.....	29
2.8. Indikator Transformasi Digital.....	31

2.9. Penilaian Transformasi Digital.....	32
2.10. Penelitian Terdahulu.....	33
2.11. Kerangka Pemikiran.....	34
2.11.1. Hipotesis Penelitian.....	35
2.11.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Budaya Organisasi.....	36
2.11.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Transformasi Digital.....	36
2.11.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital terhadap Budaya Organisasi.....	37
2.11.5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital terhadap Transformasi Digital.....	37
2.11.6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Transformasi Digital.....	37
2.13. Macam - macam variabel dalam penelitian.....	39
<b>3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>42</b>
3.1. Strategi Penelitian.....	42
3.2. Populasi dan Sampling.....	42
3.2.1. Populasi.....	42
3.2.2. Sampel .....	43
3.3. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.3.1 Jenis dan Sumber Data.....	44
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	47
3.5. Konsep Operasional.....	49
3.6. Instrumen Penelitian.....	55
3.6.1. Data dan Sumber Data.....	55
3.6.2 Pengukuran Data.....	55
3.6.3. Skala Likert.....	55
3.7. Metode Analisis Data SemPls.....	56

3.7.1. Analisis Outer Model.....	57
3.7.2. Analisis Inner Model.....	58
<b>4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>60</b>
4.1. Sejarah Umum.....	60
4.1.1. Tujuan dan Tugas Organisasi.....	61
4.1.2. Sumber Daya Manusia.....	62
4.1.1. Visi dan Misi Organisasi.....	57
4.2. Tantangan Bisnis.....	63
4.3. Proses dan Kegiatan Bisnis.....	64
4.4. Statistik Deskriptif.....	66
4.4.1. Deskripsi Profil Responden.....	66
4.4.2. Jenis Kelamin Responden.....	66
4.4.3. Pendidikan Terakhir Responden.....	67
4.4.4. Usia Responden.....	67
4.4.5. Lama Bekerja Responden.....	68
4.5. Hasil Analisa Data Menggunakan SmartPLS.....	68
4.5.1 Hasil Uji validitas Instrumen.....	77
4.5.2. Evaluasi Model Struktural/Inner model.....	81
4.5.3.Path Coefficient .....	81
4.5.4. R-Squares (R2).....	83
4.5.5. Predictive Value / Effect Size F <sup>2</sup> .....	85
4.5.5. Predictive Relevance (Q2).....	86
4.6. Hasil Uji Hipotesis.....	87
4.7. Pembahasan Analisis .....	108
<b>SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>219</b>
Simpulan.....	219
Saran.....	120
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>123</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>124</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Lapisan Budaya Organisasi.....	26
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1. Struktur Organisasi .....	57
Gambar 4.2. SmartPLS Gaya Kepemimpinan melalui budaya organisasi terhadap Transformasi digital .....	72
Gambar 4.6. SmartPLS Bootstrapping .....	88

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.2. Definisi Kepemimpinan Transformasional.....	52
Tabel 3.3. Definisi Kepemimpinan Digital.....	53
Tabel 3.4. Definisi Budaya Organisasi.....	54
Tabel 3.5. Definisi Operasional Variabel Transformasi Digital.....	54
Tabel 3.6.4. Skala Pengukuran Likert.....	56
Tabel 4.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	61
Tabel 4.3. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.4. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel 4.5. Hasil Pengolahan Data Kuesioner.....	69
Tabel 4.6. Outer loading, Cronbachs Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extraced,.....	75
Table 4.6.2. Convergent Validity Test Results – Loading Factor & AVE.....	79
Table 4.6.3. Discriminant Validity Test Results - Cross Loading.....	80
Tabel 4.6.4. Reliability Test Result.....	81
Tabel 4.7.2 Nilai Path Coefficient.....	83
Tabel 4.7.4 R-Squares (R2).....	84
Tabel 4.7.6. Effect Size $f^2$ .....	86
Tabel 4.8.1. t-tabel.....	89

Tabel 4.8.2. Konstruk Total Effects (Boostraping)..... 90