

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT HOME CENTER INDONESIA JAKARTA  
SELATAN (DEPT. SERVICE SOLUTION)**

**Agus Setiyono <sup>1</sup>, Ninik Anggraini <sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Correspondence		
Email: syafiq.ammar32@gmail.com, dosen00976@unpam.ac.id	No. Telp:	
Submitted 20 Juli 2025	Accepted 23 Juli 2025	Published 24 Juli 2025

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT Home Center Indonesia Jakarta Selatan (*Dept. Service Solution*). Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan teknik analisis regresi linier berganda. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 76 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai t hitung 7,199 > t tabel 1,992 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai t hitung 12,470 > t tabel dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai F hitung 87,434 > F tabel 2,73 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Koefisien determinasi sebesar 70,5% menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berkontribusi besar terhadap motivasi kerja. Kesimpulannya, semakin baik gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menyarankan pentingnya peningkatan kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi guna mendorong motivasi dan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of leadership style and organizational culture on employee work motivation at PT Home Center Indonesia, South Jakarta (Dept. Service Solution). The research employs a quantitative method with a descriptive approach and multiple linear regression analysis techniques. Data were collected through questionnaires distributed to 76 respondents. The results show that leadership style has a significant effect on employee motivation, with a t-value of 7.199 > t-table 1.992 and a significance value of 0.000 < 0.05. Organizational culture also significantly affects employee motivation, with a t-value of 12.470 > t-table and a significance value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, leadership style and organizational culture have a significant effect on employee motivation, with an F-value of 87.434 > F-table 2.73 and a significance value of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination of 70.5% indicates that both independent variables contribute greatly to work motivation. In conclusion, the better the leadership style and organizational culture, the higher the employee work motivation. This study suggests the importance of improving the quality of leadership and organizational culture to enhance employee motivation and performance.*

**Keywords:** Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation

**PENDAHULUAN**

Persaingan global dalam dunia kerja menuntut kehadiran individu dengan pola pikir maju, kecerdasan tinggi, kreativitas, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan zaman. Organisasi masa kini berupaya meningkatkan kinerja untuk memastikan kelangsungan dan keberhasilan jangka panjang, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang unggul sebagai pemimpin ataupun karyawan yang mampu menunjukkan *antusiasme* dan ketangguhan dalam menghadapi tantangan. Sumber daya manusia telah terbukti menjadi faktor kunci dalam mendukung pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan karena peran strategisnya dalam mengelola kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan karyawan yang berdampak langsung pada kinerja organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang kuat dan kondusif juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat dan loyalitas karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Sementara gaya kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan tujuan organisasi dengan kebutuhan individu karyawan akan memaksimalkan potensi sumber daya manusia secara optimal.

Fenomena terkait motivasi karyawan pada perusahaan yang bergerak dibidang penjualan produk-produk furnishing untuk kebutuhan hunian maupun bisnis terjadi pada PT Home Center Indonesia khususnya *Dept. Service Solution*. *Dept. Service Solution* merupakan sub bisnis dari PT Home Center Indonesia yang bergerak di bidang penyedia jasa layanan pembersihan peralatan dan elektronik rumah tangga, seperti instalasi *furniture*, pembersihan AC, matras, sofa, karpet, kursi makan, jok mobil, dan penyemprotan disinfektan. Dimana selama tiga tahun terakhir, PT Home Center Indonesia Jakarta Selatan (*Dept. Service Solution*) mengalami penurunan konsistensi dalam pemberian penghargaan dan bonus untuk karyawan. Pada tahun 2021, perusahaan memberikan bonus tahunan secara penuh kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja mereka selama tahun tersebut. Namun pada tahun berikutnya jumlah bonus yang diberikan mengalami penurunan signifikan. Berikut adalah tabel data jumlah pemberian penghargaan atau *reward* pada PT. Home Center Indonesia Jakarta Selatan (*Dept. Service Solution*) periode tahun 2021-2023.

**Tabel 1.1 Data Reward PT Home Center Indonesia Jakarta Selatan (*Dept. Service Solution*) Tahun 2021-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Reward	Persentase
2021	71	3	4,23%
2022	76	1	1,23%
2023	82	0	0%

Sumber: PT Home Center Indonesia (diolah penulis, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, jumlah *reward* di PT. Home Center Indonesia Jakarta Selatan (*Dept. Service Solution*) menunjukkan bahwa meskipun jumlah karyawan meningkat dari tahun 2021 hingga 2023, jumlah *reward* yang diberikan justru menurun. Pada tahun 2021, terdapat 71 karyawan yang menerima 3 *reward* yang terdiri dari *reward best staff*, *best pool*, dan bonus tahunan dengan *persentase* 4,23%. Pada tahun 2022, jumlah karyawan meningkat menjadi 76, tetapi *reward* yang diberikan hanya 1 *reward best pool* dengan *persentase* 1,23%. Di tahun 2023, meskipun jumlah karyawan mencapai 82, tidak ada *reward* yang diberikan sehingga *persentase reward* 0%. Evaluasi lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya jumlah *reward* meskipun jumlah karyawan terus bertambah.

Penurunan konsistensi dalam pemberian penghargaan dan bonus untuk karyawan memunculkan pertanyaan krusial mengenai sejauh mana gaya kepemimpinan yang kurang apresiatif dan budaya organisasi yang tidak stabil dalam memberikan pengakuan yang berdampak pada merosotnya motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang kurang memberikan pengakuan dan dukungan cenderung melemahkan semangat kerja karyawan, karena karyawan merasa usahanya tidak dihargai dan kurang mendapat perhatian dari atasan. Kepemimpinan yang efektif harus mampu memberikan arahan yang jelas, umpan balik konstruktif, serta penghargaan yang memadai agar karyawan merasa termotivasi dan dihargai. Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung pengembangan karir dan keseimbangan kerja juga berkontribusi pada rendahnya motivasi dan kepuasan kerja. Berikut adalah tabel data target dan realisasi kinerja karyawan pada PT. Home Center Indonesia Jakarta Selatan (*Dept. Service Solution*) periode tahun 2021-2023.

**Tabel 1.2**  
**Data Target dan Realisasi Kinerja Karyawan**  
**PT. Home Center Indonesia (Dept. Service Solution)**  
**Tahun 2021-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Harian Perteam (2 Orang)	Realisasi Rata-Rata Perteam (2 Orang)	Persentase
2021	71	8 Unit	8 Unit	100%
2022	76	8 Unit	6 Unit	75%
2023	82	8 Unit	7 Unit	87,50%

Sumber : Supervisor PT. Home Center Indonesia (diolah penulis, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, pencapaian tertinggi terjadi pada tahun 2021 dengan *persentase* mencapai 100%, sedangkan pencapaian terendah terjadi pada tahun 2022 dengan *persentase* hanya 75%. Hal ini tentu menjadi acuan bagi perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, karena berpengaruh signifikan terhadap kemajuan perusahaan. Terlihat bahwa target harian telah dimaksimalkan, namun realisasi pencapaiannya masih jauh dari harapan. Meskipun jumlah karyawan telah ditambah dari tahun ke tahun, target yang ditetapkan tetap tidak tercapai. Untuk memahami lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian target kinerja karyawan, penulis melakukan prasurvey terkait gaya kepemimpinan di PT. Home Center Indonesia Jakarta Selatan (*Dept. Service Solution*).

**Tabel 1.3**  
**Prasurvey Gaya Kepemimpinan**  
**PT. Home Center Indonesia Jakarta Selatan**  
**(Dept. Service Solution)**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Jumlah Sampel	Target
1	Hubungan saya dengan pimpinan cukup baik	18	72%	7	28%	25	100%
2	Pimpinan saya bersikap adil kepada semua karyawan	15	60%	10	40%	25	100%
3	Pemimpin saya sering melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan pekerjaan	12	48%	13	52%	25	100%

Sumber: Pernyataan Karyawan PT. Home Center Indonesia 2025

Hasil pernyataan prasurvey kepada 25 orang karyawan PT. Home Center Indonesia Jakarta Selatan (*Dept. Service Solution*) membuktikan dengan jawaban “Ya” sebanyak 12 orang (48%) responden yang merasakan bahwa mereka sering dilibatkan dalam pengambilan keputusan, sementara jawaban “Tidak” sebanyak 13 orang (52%) tidak merasakan hal tersebut. Hal ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lesti Aprimadhani et al, (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang meskipun tidak tampak secara fisik, memberikan dampak besar pada setiap aspek operasional serta interaksi internal dan eksternal dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif menciptakan

suasana kerja yang mendukung semangat, rasa nyaman, dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan sehingga meningkatkan motivasi kerja secara signifikan. Budaya organisasi yang menekankan kedisiplinan waktu kehadiran sangat penting karena kedisiplinan kerja merupakan manifestasi nyata dari nilai-nilai yang dianut dalam organisasi dan berperan dalam menciptakan tata tertib yang baik serta meningkatkan kinerja karyawan. Berikut terdapat analisis data kehadiran karyawan PT. Home Center Indonesia Jakarta Selatan (*Dept. Service Solution*), teridentifikasi adanya faktor-faktor negatif yang berpotensi secara bertahap melemahkan fondasi budaya organisasi yang positif. Apabila konsistensi dalam penegakan disiplin kehadiran tidak diatasi secara tegas oleh pimpinan, karyawan berpotensi mempersepsikan isu absensi sebagai hal yang kurang signifikan. Berikut adalah tabel data presensi PT. Home Center Indonesia (*Dept. Service Solution*) tahun 2021-2023.

**Tabel 1.4**  
**Data Presensi**  
**PT. Home Center Indonesia Jakarta Selatan (Dept. Service Solution)**  
**Tahun 2021-2023**

Karyawan	Tahun	Hadir	Izin	Mangkir	Persentase
71	2021	17068	1362	9310	61,53%
76	2022	17116	1371	9253	61,70%
82	2023	16977	1236	9527	61,20%

Sumber: PT Home Center Indonesia (diolah penulis, 2025)

Berdasarkan tabel diatas di dapatkan bahwa jumlah presensi tertinggi adalah tahun 2022 dimana jumlahnya adalah 17116 dengan persentase 61,70% dari tingkat kehadiran. Sedangkan tahun terendah dengan jumlah persensi terendah adalah tahun 2023 dimana angkanya turun menjadi 61,20% dengan persentase 61,20% dari tingkat kehadiran. Penulis melakukan Prasurey sebagai data pendukung untuk mengetahui faktor yang lebih merujuk pada masalah budaya organisasi. Berikut adalah hasil prasurey budaya organisasi di PT Home Center Indonesia.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Prasurey Budaya Organisasi**  
**PT. Home Center Indonesia (Dept. Service Solution)**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Jumlah Sampel	Targe t
1	Apakah aturan dan kebijakan organisasi diterapkan secara konsisten dan adil	18	72%	7	28%	25	100%
2	Saya merasa aman dalam bekerja	22	88%	3	12%	25	100%
3	Suasana kerja di organisasi ini mendukung kolaborasi dan komunikasi yang baik	20	80%	5	20%	25	100%

Sumber: Pernyataan Karyawan PT. Home Center Indonesia (diolah penulis, 2025)

Dari tabel 1.5 diatas, terdapat pernyataan tentang “Apakah aturan dan kebijakan organisasi diterapkan secara konsisten dan adil” dengan jawaban “Ya” sebanyak 18 orang (72%) dan jawaban “Tidak” sebanyak 7 orang (28%). Hal ini mengindikasikan bahwa kebijakan organisasi yang diterapkan masih kurang merata dijalankan oleh karyawan. Dapat

dikatakan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia. Hal ini didukung penelitian Nadiatul Usna dan Ninik Anggraini (2024) budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Home Center Indonesia Jakarta Selatan (Dept. Service Solution)”**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dengan menggunakan data numerik dan teknik statistik (Sugiyono, 2021). Penggunaan data numerik membantu peneliti memperoleh hasil yang objektif dan dapat diuji secara statistic. Metode kuantitatif memfasilitasi generalisasi temuan penelitian ke populasi yang lebih luas dan memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang fenomena yang diteliti. Selain itu, metode ini juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antara variabel dengan lebih jelas, sehingga mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Karakteristik Responden

##### 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.1

Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Presentase
1	Perempuan	34	45%
2	Laki-laki	42	55%
<b>Jumlah</b>		<b>76</b>	<b>100%</b>

Sumber; Hasil penelitian yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.1 diatas, menyatakan bahwa karyawan perempuan sebanyak 34 orang responden atau sekitar 45%, sedangkan karyawan laki-laki sebanyak 42 orang responden atau sekitar 55%. Berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan PT Home Center Indonesia Jakarta Selatan (*Dept. Service Solution*) didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

##### 2. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3.2

Komposisi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Responden	Presentase
1	20-30 tahun	34	44%
2	31-40 tahun	22	28%
3	41-50 tahun	15	19%
4	>50 tahun	5	9%
<b>Jumlah</b>		<b>76</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.2 diatas, menunjukkan bahwa dari 76 responden, berusia 20-30 tahun sebanyak 34 responden atau sekitar 44%, berusia 31-40 tahun sebanyak 22 orang responden atau sekitar 28%, berusia 41-50 tahun sebanyak 15 orang responden atau sekitar 19% dan berusia >50 tahun sebanyak 5 orang responden atau sekitar 9%. Hal ini dapat digambarkan bahwa secara umum karyawan PT Home Center Indonesia Jakarta Selatan (*Dept. Services Solution*) didomisili oleh rentang usia 20-30 tahun.

### 3. Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 3.3  
Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Responden	Presentase
1	SMA	3	4%
2	Diploma	16	21%
3	S1	42	56%
4	S2	15	19%
<b>Jumlah</b>		<b>76</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.3 diatas, menunjukkan bahwa dari 76 responden mempunyai riwayat pendidikan SMA sebanyak 3 orang responden atau sekitar 4%, pendidikan diploma sebanyak 16 orang responden atau sekitar 21%, pendidikan S1 sebanyak 42 orang responden atau sekitar 56%, dan pendidikan S2 sebanyak 15 orang responden atau sekitar 19%. Berdasarkan riwayat pendidikan dapat disimpulkan bahwa karyawan didominasi oleh sarjana.

### 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3.4  
Komposisi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Pendidikan	Responden	Presentase
1	<1 Tahun	5	6%
2	1-2 Tahun	22	29%
3	3-4 Tahun	25	34%
4	>5 Tahun	24	31%
<b>Jumlah</b>		<b>76</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.4 diatas, menunjukkan bahwa dari 76 responden, lama bekerja selama <1 tahun sebanyak 5 orang responden atau sekitar 6%, lama bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 22 orang atau sekitar 29%, 3-4 tahun sebanyak 25 orang responden atau sekitar 34%, dan lama bekerja selama >5 Tahun sebanyak 24 orang responden atau sekitar 31%. Hal ini dapat digambarkan bahwa secara umum karyawan PT Home Center Indonesia Jakarta Selatan (*Dept. Service Solution*) didominasi oleh lama bekerja selama 3-4 Tahun.

### Analisis Deskriptif

Gambaran hasil penelitian dari masing-masing variabel penelitian, yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Home Center Indonesia Jakarta Selatan (*Dept. Service Solution*). Diuraikan pada bagian deskripsi data dengan menggunakan metode pengukurang Likert, dimana pernyataan mengandung 5 alternatif jawaban dengan menentukan rentang skala dari setiap variabel yang diukur dapat diterapkan interval untuk memberikan interpretasi baik itu untuk variabel ( $X$ ) maupun variabel ( $Y$ ), kemudian interpretasi kriteria berdasarkan baik dan tidak baik, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.5 Skala Interval Variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan

Jawaban	Bobot	Rentang Skala	Kriteria
Sangat Setuju (SS)	5	4,20 – 5,00	Sangat Baik (SB)
Setuju (S)	4	3,40 – 4,19	Baik (B)
Cukup Setuju (CS)	3	2,60 – 3,39	Kurang Baik (KB)
Tidak Setuju (TS)	2	1,80 – 2,59	Tidak Baik (TB)
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik (STB)

Sumber: Tri Hadayati dkk, (2019:12)

### 1. Data Hasil Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Hasil jawaban dari 76 orang responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan terdiri dari 12 pernyataan, jawaban yang diperoleh kemudian dianalisa dengan menggunakan metode presentase jawaban, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.6 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total	Total Skor Σ(Bobot x Responden)	Rata- rata Skor	Kategori
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1				
<b>Pengambilan Keputusan</b>										
1.	Pemimpin selalu mempertimbangkan berbagai alternatif sebelum mengambil keputusan.	27	10	12	17	10	76	255	3,36	KB
2.	Keputusan yang diambil oleh pemimpin sering melibatkan pendapat karyawan	14	27	12	12	11	76	249	3,28	KB
<b>Rata-rata Pengambilan Keputusan</b>		<b>41</b>	<b>37</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	<b>21</b>	<b>152</b>	<b>504</b>	<b>3,32</b>	<b>KB</b>
<b>Motivasi dan Pengaruh terhadap Karyawan</b>										
3.	Pemimpin mampu memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja lebih baik	19	18	18	19	2	76	261	3,43	B
4.	Karyawan merasa termotivasi bekerja karena pengaruh kepemimpinan yang diterapkan	27	19	12	15	3	76	280	3,68	B
<b>Rata-rata Motivasi dan Pengaruh terhadap Karyawan</b>		<b>46</b>	<b>37</b>	<b>30</b>	<b>34</b>	<b>5</b>	<b>152</b>	<b>541</b>	<b>3,56</b>	<b>KB</b>
<b>Komunikasi yang Efektif</b>										
5.	Pemimpin menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami.	1	7	20	44	4	76	185	2,43	Tidak Baik
6.	Karyawan merasa komunikasi antara pemimpin dan karyawan berjalan efektif	5	9	16	44	2	76	199	2,62	KB
<b>Rata-rata Komunikasi yang Efektif</b>		<b>6</b>	<b>16</b>	<b>36</b>	<b>88</b>	<b>6</b>	<b>152</b>	<b>384</b>	<b>2,53</b>	<b>KB</b>
<b>Kemampuan Mengelola Konflik</b>										
7.	Pemimpin dapat menyelesaikan konflik dalam tim secara adil	22	19	9	20	6	76	259	3,41	B
8.	Konflik yang terjadi di tempat kerja dapat diselesaikan dengan baik oleh pemimpin	13	31	20	11	1	76	272	3,58	B
<b>Rata-rata Kemampuan Mengelola Konflik</b>		<b>35</b>	<b>50</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>152</b>	<b>531</b>	<b>3,49</b>	<b>KB</b>
<b>Delegasi Tugas dan Pemberdayaan Karyawan</b>										
9.	Pemimpin memberi kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas secara mandiri.	26	10	12	18	10	76	252	3,32	KB
<b>Rata-rata Delegasi Tugas dan Pemberdayaan Karyawan</b>		<b>26</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>76</b>	<b>252</b>	<b>3,32</b>	<b>KB</b>
<b>Fleksibilitas dan adaptasi terhadap perubahan</b>										

10.	Pemimpin mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi.	16	10	12	28	10	76	222	2,92	KB
<b>Rata-rata Fleksibilitas dan adaptasi terhadap perubahan</b>		<b>16</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>76</b>	<b>222</b>	<b>2,92</b>	<b>B</b>
<b>Kedekatan dan Kepedulian terhadap Karyawan</b>										
11.	Pemimpin menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan karyawan	6	10	32	18	10	76	212	2,79	KB
<b>Rata-rata Kedekatan dan Kepedulian terhadap Karyawan</b>		<b>6</b>	<b>10</b>	<b>32</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>76</b>	<b>212</b>	<b>2,79</b>	<b>KB</b>
<b>Ketegasan dan Konsistensi</b>										
12.	Pemimpin bersikap tegas dan konsisten dalam mengambil keputusan	26	10	12	18	10	76	252	3,32	KB
<b>Rata-rata Ketegasan dan Konsistensi</b>		<b>26</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>76</b>	<b>252</b>	<b>3,32</b>	<b>KB</b>
<b>Jumlah</b>		<b>202</b>	<b>180</b>	<b>187</b>	<b>264</b>	<b>79</b>	<b>912</b>			
<b>Presentasi</b>		<b>22,15</b>	<b>19,74</b>	<b>20,50</b>	<b>28,95</b>	<b>8,66</b>	<b>100</b>	<b>3,15</b>		<b>KB</b>

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.6 di atas diambil dengan menjumlah antara indikator pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), dari masing-masing indikator didapatkan skor lalu dibagi jumlah hasil jawaban dan dikalikan 100%.

$$SS = \frac{202 \times 100\%}{912} = 22,15\%$$

$$S = \frac{180 \times 100\%}{912} = 19,74\%$$

$$KS = \frac{187 \times 100\%}{912} = 20,50\%$$

$$TS = \frac{264 \times 100\%}{912} = 28,95\%$$

$$STS = \frac{79 \times 100\%}{912} = 8,66\%$$

Berdasarkan tabel di atas, penilaian responden atas pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), yang menjawab sangat setuju sebesar 22,15%, setuju sebesar 19,74%, kurang setuju sebesar 20,50%, tidak setuju sebesar 28,95% dan sangat tidak setuju sebesar 8,66%. Sehingga total keseluruhan nilai sebesar 100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor secara keseluruhan sebesar 3,15 sedangkan nilai terendah 2,43 pada rentang skala 2,60-3,39 yang masuk kedalam kriteria Kurang Baik (KB).

## 2. Data Hasil Penelitian Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

Hasil jawaban dari 76 orang responden terhadap variabel Budaya Organisasi yang terdiri dari 12 pernyataan, jawaban yang dipeloreh kemudian dianalisa dengan menggunakan metode presentase jawaban yang hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.7  
Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total	Total Skor $\Sigma(\text{Bobot} \times \text{Responden})$	Rata-rata Skor	Kategori
		SS	S	CS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
<b>Nilai dan Keyakinan Bersama</b>										
1.	Karyawan memahami nilai-nilai utama yang dianut oleh organisasi	25	10	14	17	10	76	251	3,30	KB
2.	Nilai-nilai organisasi sesuai dengan keyakinan dalam bekerja.	1	3	21	45	6	76	176	2,32	Tidak Baik
<b>Rata-rata Nilai dan Keyakinan Bersama</b>		<b>26</b>	<b>13</b>	<b>35</b>	<b>62</b>	<b>16</b>	<b>152</b>	<b>427</b>	<b>2,81</b>	<b>B</b>
<b>Norma dan Aturan Organisasi</b>										
3.	Karyawan mengikuti norma dan aturan yang berlaku dalam organisasi	4	7	19	42	4	76	193	2,54	TB
4.	Norma dan aturan organisasi membantu bekerja dengan lebih terarah.	10	25	21	18	2	76	251	3,30	KB
<b>Rata-rata Norma dan Aturan Organisasi</b>		<b>14</b>	<b>32</b>	<b>40</b>	<b>60</b>	<b>6</b>	<b>152</b>	<b>444</b>	<b>2,92</b>	<b>KB</b>
<b>Gaya Kepemimpinan</b>										
5.	Gaya kepemimpinan dalam organisasi ini mencerminkan budaya perusahaan yang kuat	21	28	12	6	9	76	274	3,61	B
6.	Gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan budaya organisasi.	26	21	7	12	10	76	269	3,54	B
<b>Rata-rata Gaya Kepemimpinan</b>		<b>47</b>	<b>49</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>152</b>	<b>543</b>	<b>3,57</b>	<b>B</b>
<b>Komunikasi Dalam Organisasi</b>										
7.	Organisasi ini memiliki sistem komunikasi yang terbuka dan efektif.	18	22	18	16	2	76	266	3,50	B
8.	karyawan dapat dengan mudah menyampaikan ide dan pendapat dalam organisasi	12	5	4	38	17	76	185	2,43	TB
<b>Rata-rata Komunikasi Dalam Organisasi</b>		<b>30</b>	<b>27</b>	<b>22</b>	<b>54</b>	<b>19</b>	<b>152</b>	<b>451</b>	<b>2,97</b>	<b>B</b>
<b>Lingkungan Organisasi</b>										

9.	karyawan terlibat dalam berbagai keputusan dan kegiatan organisasi.	26	19	15	12	4	76	279	3,67	B
<b>Rata-rata Lingkungan Manusia</b>		<b>26</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>76</b>	<b>279</b>	<b>3,67</b>	<b>B</b>
<b>Adaptasi terhadap Perubahan</b>										
10.	Organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.	14	7	15	28	12	76	211	2,78	KB
<b>Rata-rata Adaptasi terhadap Perubahan</b>		<b>14</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>76</b>	<b>211</b>	<b>2,78</b>	<b>B</b>
<b>Sistem Penghargaan dan Pengakuan</b>										
11.	Usaha dan kerja keras diakui dan dihargai oleh organisasi	26	19	15	12	4	76	279	3,67	B
<b>Rata-rata Sistem Penghargaan dan Pengakuan</b>		<b>26</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>76</b>	<b>279</b>	<b>3,67</b>	<b>B</b>
<b>Ritual dan Simbol Organisasi</b>										
12.	Organisasi memiliki ritual atau simbol yang mencerminkan	24	7	15	28	2	76	251	3,30	KB
<b>Rata-rata Ritual dan Simbol Organisasi</b>		<b>24</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>2</b>	<b>76</b>	<b>251</b>	<b>3,30</b>	<b>KB</b>
<b>Jumlah</b>		<b>207</b>	<b>173</b>	<b>176</b>	<b>274</b>	<b>82</b>	<b>912</b>			
<b>Presentasi</b>		<b>22,70</b>	<b>18,97</b>	<b>19,30</b>	<b>30,04</b>	<b>8,99</b>	<b>100</b>	<b>3,21</b>		<b>KB</b>

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.7 diatas diambil dengan menjumlah antara indikator pada variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dari masing-masing indikator didapatkan skor lalu dibagi jumlah hasil jawaban dan dikalikan 100%.

$$SS = \frac{207 \times 100\%}{912} = 22,70\%$$

$$S = \frac{173 \times 100\%}{912} = 18,97\%$$

$$KS = \frac{176 \times 100\%}{912} = 19,30\%$$

$$TS = \frac{274 \times 100\%}{912} = 30,04\%$$

$$STS = \frac{82 \times 100\%}{912} = 8,99\%$$

Berdasarkan tabel diatas, penilaian responden atas pernyataan pada variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ), yang menjawab sangat setuju sebesar 22,70%, setuju sebesar 18,97%, kurang setuju sebesar 19,30%, tidak setuju sebesar 30,04% dan sangat tidak setuju sebesar 8,99%. Sehingga total keseluruhan penilaian sebesar 100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai terendah 2,32 dan rata-rata skor 3.21 termasuk pada tabel 3.7 rentang skala adalah 2.60-3.39 dengan kriteria kriteria Kurang Baik (KB). Dapat dikatakan bahwa budaya organisasi pada perusahaan karyawan bekerja belum berjalan dengan baik, Menurut penulis sebaiknya memperhatikan apapun yang berdampak pada perusahaan maupun karyawan, dengan begitu dapat membuat karyawan bekerja dengan nyaman, dan karyawan dapat bekerja sesuai harapan sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

### 3. Data Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil jawaban dari 76 orang responden terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan yang terdiri dari 12 pernyataan, jawaban yang dipeloreh kemudian dianalisa dengan menggunakan metode prosentase jawaban, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.8

#### Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total	Total Skor $\Sigma(\text{Bobot} \times \text{Responden})$	Rata-rata Skor	Kategori
		SS	S	CS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
<b>Kedisiplinan dalam Bekerja</b>										
1.	Karyawan datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal.	39	7	4	26	0	76	287	3,78	B
2.	Karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan disiplin	22	9	0	45	0	76	236	3,11	KB
<b>Rata-rata Kedisiplinan dalam Bekerja</b>		<b>61</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>71</b>	<b>0</b>	<b>152</b>	<b>523</b>	<b>3,44</b>	<b>B</b>
<b>Tingkat Produktivitas</b>										
3.	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.	13	9	6	17	31	76	184	2,42	Tidak Baik
4.	Karyawan merasa produktif dalam menjalankan tugas sehari-hari	16	11	9	23	17	76	214	2,82	KB
<b>Rata-rata Tingkat Produktivitas</b>		<b>29</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>40</b>	<b>48</b>	<b>152</b>	<b>398</b>	<b>2,62</b>	<b>KB</b>
<b>Tanggung Jawab dalam Pekerjaan</b>										
5.	Mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	41	13	1	21	0	76	302	3,97	B
6.	Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung pada orang lain	37	6	2	31	0	76	277	3,64	B
<b>Rata-rata Tanggung Jawab dalam Pekerjaan</b>		<b>78</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>152</b>	<b>579</b>	<b>3,81</b>	<b>B</b>
<b>Kepuasan Kerja</b>										
7.	Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya saat ini	20	8	5	43	0	76	233	3,07	KB
8.	Karyawan memiliki kesempatan untuk memberikan ide atau masukan serta dapat berkontribusi pada organisasi	17	16	15	28	0	76	250	3,29	KB
<b>Rata-rata Kepuasan Kerja</b>		<b>37</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>71</b>	<b>0</b>	<b>152</b>	<b>483</b>	<b>3,18</b>	<b>KB</b>
<b>Loyalitas terhadap Perusahaan</b>										
9.	Karyawan berkomitmen tinggi terhadap perusahaan tempat di tempat bekerja.	28	11	34	3	0	76	292	3,84	B
10.	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini	25	30	21	0	0	76	308	4,05	B
<b>Rata-rata Loyalitas terhadap Perusahaan</b>		<b>53</b>	<b>41</b>	<b>55</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>152</b>	<b>600</b>	<b>3,95</b>	<b>B</b>
<b>Inisiatif dan Kreativitas</b>										
11.	Karyawan dapat mengusulkan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja.	18	11	14	33	0	76	242	3,18	KB
12.	Karyawan berani mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja	15	30	31	0	0	76	288	3,79	B
<b>Rata-rata Inisiatif dan Kreativitas</b>		<b>33</b>	<b>41</b>	<b>45</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>152</b>	<b>530</b>	<b>3,49</b>	<b>KB</b>
<b>Jumlah</b>		<b>291</b>	<b>161</b>	<b>142</b>	<b>270</b>	<b>48</b>	<b>912</b>	<b>3,41</b>		<b>B</b>
<b>Presentasi</b>		<b>31,91</b>	<b>17,65</b>	<b>16</b>	<b>29,61</b>	<b>5,26</b>	<b>100</b>			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.8 di atas diambil dengan menjumlah antara indikator pada variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y), dari masing-masing indikator didapatkan skor lalu dibagi jumlah hasil jawaban dan dikalikan 100%.

$$SS = \frac{291 \times 100\%}{912} = 31,91\%$$

$$S = \frac{161 \times 100\%}{912} = 17,65\%$$

$$KS = \frac{142 \times 100\%}{912} = 16\%$$

$$TS = \frac{270 \times 100\%}{912} = 29,61\%$$

$$STS = \frac{48 \times 100\%}{912} = 5,26\%$$

Berdasarkan tabel di atas, penilaian responden atas pernyataan pada Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y), yang menjawab sangat setuju 31,91%, setuju 17,64%, kurang setuju 16%, tidak setuju 29,61%, dan sangat tidak setuju sebesar 5,26%. Sehingga total keseluruhan penilaian sebesar 100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor 3.41 nilai terendah 2,42 termasuk pada tabel 3.8 rentang skala adalah 3.40- 3.19 dengan kriteria Kurang Baik (KB). Dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja Karyawan belum sesuai harapan, Dengan memperhatikan meningkatnya Motivasi Kerja Karyawan maka dapat mencapai tujuan ataupun target perusahaan, sehingga dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik.

## Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur apakah data-data penelitian adalah data yang valid usai data tersebut didapatkan setelah penelitian yang menggunakan kuisioner sebagai alat ukur. Kriteria atau syarat suatu instrumen dinyatakan valid atau tidaknya menurut Sugiyono, (2021:267) yaitu dengan antara r hitung dengan r tabel ketentuan :

- 1) Jika nilai r hitung > r tabel, maka item kuisioner adalah valid.
- 2) Jika nilai r hitung < r tabel, maka item kuisioner adalah tidak valid.

Perbandingan menggunakan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung ditemukan dari menguji hubungan antara jawaban suatu butir kuisioner dengan nilai keseluruhan variabel tersebut. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan tingkat kepercayaan penelitian ( $\alpha = 5\%$ ) dan derajat kebebasan sebesar  $n - 2$ . Perhitungan r tabel sebagai berikut  $n = 76$  sehingga  $76 - 2 = 74$ , sehingga menghasilkan r tabel 0,225.

#### a. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Tabel 3.9

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

No. Butir Instrumen	Nilai r <sub>hitung</sub>	Nilai r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Pernyataan 1	0.913	0.225	Valid
Pernyataan 2	0.745	0.225	Valid
Pernyataan 3	0.650	0.225	Valid
Pernyataan 4	0.662	0.225	Valid
Pernyataan 5	0.295	0.225	Valid
Pernyataan 6	0.390	0.225	Valid

Pernyataan 7	0.670	0.225	Valid
Pernyataan 8	0.434	0.225	Valid
Pernyataan 9	0.921	0.225	Valid
Pernyataan 10	0.923	0.225	Valid
Pernyataan 11	0.941	0.225	Valid
Pernyataan 12	0.921	0.225	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk masing masing pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) seluruh instrumen dapat dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yang ada untuk  $n = 74$  yaitu 0.225.

#### b. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) menggunakan computer program SPSS Versi 26 for Windows input data variabel Budaya Organisasi yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 76 dengan jumlah soal sebanyak 12 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

No. Butir Instrumen	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Pernyataan 1	0.526	0.225	Valid
Pernyataan 2	0.324	0.225	Valid
Pernyataan 3	0.328	0.225	Valid
Pernyataan 4	0.343	0.225	Valid
Pernyataan 5	0.739	0.225	Valid
Pernyataan 6	0.779	0.225	Valid
Pernyataan 7	0.661	0.225	Valid
Pernyataan 8	0.716	0.225	Valid
Pernyataan 9	0.740	0.225	Valid
Pernyataan 10	0.751	0.225	Valid
Pernyataan 11	0.740	0.225	Valid
Pernyataan 12	0.761	0.225	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yang ada untuk  $n = 74$  yaitu 0,225.

#### c. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Guna mengetahui analisis uji validitas dari variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) menggunakan computer program SPSS Versi 26 for Windows input data variabel Motivasi

Kerja Karyawan yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 76 dengan jumlah soal sebanyak 12 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 3.11  
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

No. Butir Instrumen	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Pernyataan 1	0.689	0.225	Valid
Pernyataan 2	0.535	0.225	Valid
Pernyataan 3	0.744	0.225	Valid
Pernyataan 4	0.742	0.225	Valid
Pernyataan 5	0.514	0.225	Valid
Pernyataan 6	0.662	0.225	Valid
Pernyataan 7	0.732	0.225	Valid
Pernyataan 8	0.792	0.225	Valid
Pernyataan 9	0.724	0.225	Valid
Pernyataan 10	0.584	0.225	Valid
Pernyataan 11	0.727	0.225	Valid
Pernyataan 12	0.564	0.225	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan pada variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yang ada untuk  $n = 74$  yaitu 0.225.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi sebagai alat ukur sehingga tingkat kehandalannya dapat menunjukkan hasil yang konsisten. Menurut Sugiyono, (2021:130) menyatakan bahwa sejauh mana instrument penelitian dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Dalam penelitian ini memilih 0,6 sebagai koefisien reliabilitas. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,6$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas  $< 0,6$  maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3.12  
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Standar <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,921	$> 0,60$	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0,860	$> 0,60$	Reliabel
3	Motivasi Kerja Karyawan (Y)	0,869	$> 0,60$	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa koefisien ( $r$ ) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan sebesar 0,60. Sehingga dapat dikatakan seluruh kriteria variabel dalam keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Alat uji normalitas digunakan untuk menguji data yang berdistribusi normal, antara lain *Kolmogorov-Smirnov Z (1-Sample K-S)*. Dasar pengambilan keputusan adalah analisis *Kolmogorov-Smirnov Z (1-Sample K-S)*:

- 1) Apabila nilai *Asymp Sig. (2-tailed)*  $> 0,05$  maka data residual terdistribusi dengan normal.
- 2) Apabila nilai *Asymp Sig. (2-tailed)*  $< 0,05$  maka data residual tidak terdistribusi dengan normal.

Adapun hasil uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 3.13  
Hasil Uji Normalitas Data  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
Unstandardized Residual

N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.73943216
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.054
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 <sup>c</sup>

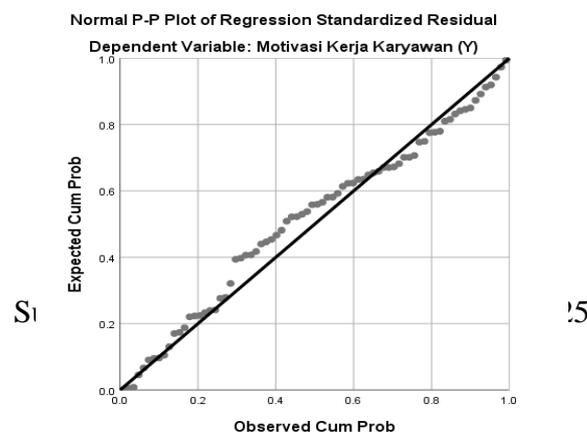
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.065 artinya  $0,065 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai *Test Statistic* Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.103, berarti data residual terdistribusi normal.



Gambar 3.2

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dengan normal *probability plot* menyatakan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal *probability plot* sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier yang tinggi antara variabel independen. Multikolinearitas diuji menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,10 maka model tersebut dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas
- 2) Jika nilai signifikansi VIF > 10 dan *Tolerance* < 0,10 maka model tersebut dikatakan terjadi multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 3.14  
Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.173	1.931		13.070	.000		
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	.129	.049	.213	2.631	.010	.615	1.626
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	.514	.060	.691	8.531	.000	.615	1.626

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

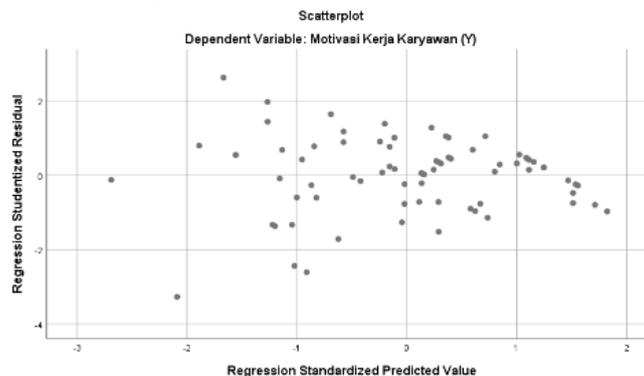
Berdasarkan tabel 3.14 *coefficients tolerance* yang dimiliki variabel Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi sebesar 0.615 > 0.10, sedangkan nilai VIF pada variabel Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi sebesar 1.626 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala Multikolinearitas dalam model regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke regresi terjadi atau terdapat pengamatan yang lain. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas maka peneliti menggunakan uji *scatterplot*. Salah satu cara uji heteroskedastisitas, dapat melihat grafik *scatterplot* dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Apabila dalam *scatterplot* terlihat adanya titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu atau menyatu, maka hal ini mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila dalam *scatterplot* tidak terlihat adanya titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu atau menyebar serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 tanpa membentuk suatu pola tertentu, maka hal ini mengidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :



Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025  
Gambar 3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3.3 dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi..

**4. Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya masalah autokorelasi, dengan menggunakan uji *Durbin-Watson (DW)*. Nilai statistik dari uji *Dubin-Watson* dibandingkan dengan nilai tabel *Durbin-Watson* untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Adapun kriteria Uji *Durbin-Watson (DW test)* yang terjadi acuannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.15  
Pedoman Interpretasi Uji *Durbin-Watson (DW)*

Kriteria	Keterangan
<1.000	Ada Autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa Kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada Autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa Kesimpulan
>2,900	Ada Autokorelasi

Sumber : Alghifari (2020:88)

Adapun Hasil Pengajuan Autokorelasi sebagai berikut :

Tabel 3.16  
Hasil Uji Autokorelasi dengan *Durbin-Watson (DW)*

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 <sup>a</sup>	.705	.697	3.79031	1.725
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ), Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )					
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan (Y)					

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan tabel 3.16 di atas terdapat nilai *Durbin-Watson* = 1.725. pada taraf signifikan 5% dengan (N-2) N = 76, k = 2 diperoleh dL = 1.567 dan dU = 1.678, maka 4 -dU = 2,322 karena nilai DW = 1.725, berada pada dU yaitu 1,678 , maka dapat disimpulkan Tidak ada Autokorelasi positif atau negatif.



**Uji Analisis Regresi**

Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi dan ramalan.. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

**1) Analisis Regresi Linier Sederhana****a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) secara Parsial.**

Tabel 3.17  
Hasil Analisis Regresi X<sub>1</sub> – Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.804	2.199		16.736	.000
	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	.389	.054	.642	7.199	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan tabel 3.17 sehingga dipeloreh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 36.804 + 0.389 X_1$$

Dimana:

- 1). Nilai Konstanta intersep sebesar 36.804 menyatakan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) meningkat I satuan, maka variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 36.80 3.
- 2). Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,389. Hal ini berarti jika variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) naik I satuan akan meningkatkan variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.389, dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dianggap konstan.

**b. Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) secara Parsial**

Tabel 3.18  
Hasil Analisis Regresi X<sub>2</sub> – Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.435	1.944		13.627	.000
	Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	.613	.049	.823	12.470	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan table 3.18 di atas, sehingga dipeloreh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 28.435 + 0.613 X_2$$

Dimana :

- 1). Nilai konstanta intersep sebesar 28.435 menyatakan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) meningkat I satuan, maka variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 28.435.

- 2). Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 0.613. Hal ini berarti jika variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0.613, dengan asumsi variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dianggap konstan.

## 2) Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) yang merupakan variabel bebas berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Berikut hasil olahan data regresi dengan SPSS 24 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.19  
Hasil Uji Regresi  $X_1$  dan  $X_2 - Y$

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.173	1.931		13.070	.000
	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	.129	.049	.213	2.631	.010
	Budaya Organisasi ( $X_2$ )	.514	.060	.691	8.531	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 27.173 + 0.129 X_1 + 0.514 X_2$$

- 1). Nilai Konstanta  $a = 27.173$  dapat diartikan bahwa jika Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi bernilai nol maka Motivasi Kerja Karyawan bernilai positif sebesar 27.173.
- 2). Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan  $b_1 = 0.129$  dapat diartikan bahwa jika nilai Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar satu maka nilai Motivasi Kerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.129.
- 3). Koefisien regresi Budaya Organisasi  $b_2 = 0.514$  dapat diartikan bahwa jika Budaya Organisasi meningkat sebesar satu maka nilai Motivasi Kerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.513.

## Pembahasan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ )

Diperoleh Analisis Regresi Linier Sederhana yaitu  $Y = 36.804 + 0.389 X_1$ . Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai positif  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $7,199 > 1,992$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dengan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan tabel *Model Summary* dihasilkan nilai  $R$  sebesar 0.642. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Kuat. Berdasarkan tabel *Model Summary* tersebut dihasilkan nilai *R Square* sebesar 0.412. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 41,2% Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap

Motivasi Kerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)**

Diperoleh Analisis Regresi Linier Sederhana  $Y = 28.435 + 0.613 X_2$ . Berdasarkan hasil pengujian maka diperoleh nilai positif t hitung  $> t$  tabel atau  $(12,470 > 1,992)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan tabel *Model Summary* tersebut dihasilkan nilai R sebesar 823. Dimana berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Berdasarkan tabel *Model Summary* tersebut dihasilkan nilai *R Square* sebesar 0.678. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 67,8% Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya 32,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)**

Diperoleh Analisis Regresi Linier Berganda  $Y = 27.173 + 0.129 X_1 + 0.514 X_2$ . Berdasarkan hasil pengujian maka diperoleh nilai positif F hitung  $> F$  tabel atau  $(87,434 > 2,73)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan tabel *Model Summary* tersebut dihasilkan nilai R sebesar 0.840. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Berdasarkan tabel *Model Summary* yang menghasilkan nilai *R Square* sebesar 0.705, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 70,5% variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan (Bersama-sama) terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 29,5% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti di penelitian ini.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan skripsi ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier sederhana yaitu  $Y = 36.804 + 0.389 X_1$ . Diperoleh nilai positif t hitung  $> t$  tabel atau  $(7,199 > 1,992)$  dengan hasil  $0.000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier sederhana  $Y = 28.435 + 0.613 X_2$ . Diperoleh nilai positif t hitung  $> t$  tabel atau  $(12,470 > 1,992)$  dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda  $Y = 27.173 + 0.129 X_1 + 0.514 X_2$ . Diperoleh nilai positif F hitung  $> F$  tabel atau  $(87,434 > 2,73)$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka saran yang ingin penulis sampaikan yaitu:

1. Berdasarkan table penilaian responden atas pernyataan pada variabel budaya organisasi ( $X_2$ ), yang menjawab sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar  $(22,70\% + 18,97\% + 19,30\% + 30,04\% + 8,99\%) = 100\%$ . Dengan rata-rata skor 3.21 termasuk pada tabel 3.3 rentang skala adalah 2.60-3.39 dengan kriteria kurang baik (KB). Dapat dikatakan bahwa budaya organisasi pada perusahaan karyawan bekerja belum berjalan dengan baik. Menurut penulis sebaiknya pimpinan lebih menekankan prinsip nilai dan keyakinan bersama dalam budaya organisasi, penting untuk **menyelaraskan nilai-nilai organisasi dengan praktik kerja sehari-hari** agar tercipta lingkungan yang positif dan produktif bagi karyawan
2. Berdasarkan tabel penilaian responden atas pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), yang menjawab sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar  $(22,15\% + 19,74\% + 20,50\% + 28,95\% + 8,66\%) = 100\%$ . Dengan rata-rata skor 3,15 termasuk pada tabel 3.3 rentang skala adalah 2,60-3,39 dengan kriteria kurang baik (KB). Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan belum efektif dan belum sesuai dengan harapan. Menurut penulis sebaiknya pimpinan harus membangun komunikasi yang lebih efektif, pemimpin harus menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami. Apapun yang berdampak pada perusahaan maupun karyawan, dengan begitu dapat membuat karyawan bekerja sesuai arahan yang diberikan, sehingga sesuai harapan dengan hasil yang maksimal.
3. Berdasarkan tabel diatas, penilaian responden atas pernyataan pada variabel motivasi kerja karyawan ( $Y$ ), yang menjawab sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar  $(31,91\% + 17,64\% + 16\% + 29,61\% + 5,26\%) = 100\%$ . Dengan rata-rata skor 3.41 termasuk pada tabel 3.3 rentang skala adalah 3.40- 3.19 dengan kriteria kurang baik (KB). Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan memiliki belum sesuai harapan. Menurut penulis manajemen segera mengidentifikasi dan menerapkan strategi peningkatan **motivasi kerja karyawan**, karena dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan maka akan mencapai tujuan ataupun target perusahaan, sehingga dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, N. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Bank Index Selindo KC. Pluit. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 665-673. <https://doi.org/10.33753/reflection.v5i3.108>
- Aprili, K. F. (2023). "Pengaruh *Organization Citizenship Behavior (OCB)* dan *Leader-Member Exchange (LMX)* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Gresik Migas Tahun 2023)".

- Aprimadhani L., Rinaldo J., & Matua N. Y. E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Manajemen*, 1(3), 241-249.
- Ardeliana, D. L., & Gandung, M. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro Kota Jakarta Utara. *Jorapi: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3200-3211.
- Asymar, I., et al. (2021). "Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 45-56.
- Ayu Sari, A. A., Nurman, & Dipoatmojo, T. S. P. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Barakah Niaga Semen. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 115-129.
- Azizah, S., & Ilham, N. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. *Kampus Akademik Publishing Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(8), 649-662.
- Chahyani, S., D. & Akbar, I., R. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Intan Giri Abadi Jakarta Selatan. *Jorapi: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2134-2145.
- Creswell, J. W. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Delviani & S. P. Sari (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Exodo Ecommerce Inovasia Jakarta Pusat. *Jorapi: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 719-731.
- Dhasa Eka, P., & Cahya, M. E. (2023). Pengaruh tipe kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Alfamidi Super Cilebut. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*, 3(3), 520-528.
- Febiani, N., & Anggraini, N. (2025). Pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 5(2), 483-493. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate data analysis. Cengage Learning., (2022). Multivariate data analysis (8th ed.)*. New York: Cengage Learning.
- Haryoko, U. B., Pasaribu V. L. P., & Ardiyansyah. (2020). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen pada Dirman Dekorasi (Wedding Organizer). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 2(1).
- Herliana, Rasjid H., Monoarfa V., Abdussamad Z. K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 1260-1270
- Muslichah E. W (2020). Buku Ajar Pengantar Manajemen. Penerbit CV. Pena Persada
- Wendy Sepmady H, (2021). Filsafat Dan Teori Kepemimpinan. Ahlimedia Press.
- Neuman, W. L. (2021). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Pearson.
- Putra R. A, Prianggono J. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Korps Brimob Polri. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 16(2), 79-93.
- Prasada, D. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629-636.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. Pearson., (2022). *Organizational behavior (18th ed.)*. New York: Pearson.
- Schein, E. H. (2023). *Organizational culture and leadership (6th ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass., (2023). *Organizational Culture and Leadership*. Wiley.
- Sedarmayanti. (2023). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama., (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Proses Perencanaan, Pengorganisasian, Pengendalian, dan Pengambilan Keputusan*. Bandung: Penerbit Mandiri., (2023). *Metodologi Penelitian*. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2021). *Research methods for business: A skill-building approach (8th ed.)*. New York: Wiley., (2022). *Research methods for business: A skill-building approach*. Wiley.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta., *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Soimah, D. U., Widaryanti, & Mokhlas. (2020). Analisis Pengaruh Dewan Komisaris Independen dan Kepemilikan Institusional terhadap Penghindaran Pajak dengan Dimoderasi Ukuran Perusahaan. *Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 3, 1138–1147.
- Tri, H., Ita, H., Ines, H. I. (2019). *Statistik Dasar*
- Usna, N., & Anggraini, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. EDS Manufacturing Indonesia Balaraja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1115-1125.
- Winda Indriyani & Dede Solihin (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Swara Manajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia)*, 2(4), 531-54
- Yukl, G. (2024). *Leadership in organizations (9th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson., (2024). *Leadership in Organizations*. Pearson.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2022). *Business research methods (10th ed.)*. Boston: Cengage Learning.