

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 3, 2024, Halaman 293-300
Licensed by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.12632899)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12632899>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada Universitas Buana Perjuangan Karawang

Intan Fadillah¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang
Email: mn21.intanfadillah@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Penelitian ditujukan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi tingkat motivasi kerja di lingkungan universitas tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat bantu SPSS. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan di universitas buana perjuangan dengan nilai $\text{sig} ,000 < \alpha (0,05)$ dan $t_{\text{hitung}} (9.978) > t_{\text{tabel}} (1.305)$. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan di universitas buana perjuangan dengan nilai $\text{sig} ,000 < \alpha (0,05)$ dan $t_{\text{hitung}} (5.528) > t_{\text{tabel}} (1.305)$. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap motivasi karyawan di universitas buana perjuangan dengan nilai $\text{sig} (0,000) < \alpha (0,05)$ dan $F_{\text{hitung}} (96.669) < F_{\text{tabel}} (2.87)$.

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

Article Info

Received date: 15 May 2024

Revised date: 19 Juni 2024

Accepted date: 25 Juni 2024

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi perekonomian sekarang ini Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam rangka terciptanya keberhasilan pembangunan nasional seperti yang diamanatkan dalam GBHN bahwa terciptanya keberhasilan pembangunan nasional memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai potensi yang handal dan profesional. Gaya kepemimpinan dan motivasinya menurut manajemen sehingga akan sangat menentukan apakah tujuan organisasi akan dapat tercapai atau tidak, kegiatan dan dinamika yang terjadi dalam kesatuannya sebagian besar ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan kinerja karyawannya dari seorang pemimpin.

Motivasi merupakan salah satu variabel psikologi perilaku individu yang perlu diketahui oleh setiap organisasi. Pemimpin yang memahami motivasi akan mudah menggerakkan karyawan atau bawahannya melakukan kegiatan terbaik untuk kepentingan organisasi. Menurut (Duka Bernardus Gerardus, 2020) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti penghiburan, dorongan utama atau daya yang menyebabkan suatu kegiatan atau perbuatan. Sebagai aturan umum, motivasi dapat diartikan sebagai acuan dan harapan serta tenaga yang muncul dari seseorang untuk menindaklanjuti sesuatu. Menurut perspektif kerja, (Luthans, 2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu siklus yang bermula dari suatu definisi fisiologis atau mental atau suatu interaksi yang dimulai dari suatu kebutuhan yang memacu perilaku atau suatu motivasi yang ditampilkan untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut perspektif kerja (Luthans, 2015) menyatakan bahwa motivasi kerja digambarkan sebagai dorongan utama pada orang yang bertindak.

budaya organisasi baik maka hubungan internal dan external organisasi ini menjadi baik itu artinya tidak ada salah persepsi terhadap instruksi dan birokrasi yang ada di dalam organisasi dalam intern perusahaan untuk faktor extern perusahaan itu berarti hubungan yang baik kepada calon pembeli atau pembeli loyal dan lingkungan sekitar perusahaan yang berdampak pada nama baik. Contoh yang lainnya adalah kepemimpinan, jika kepemimpinan pada suatu organisasi baik itu akan berdampak pada instruksi yang baik dimana akan berdampak pada pemahaman aturan-aturan, cara kerja, motivasi serta contoh bagi karyawan itu sendiri dimana ada pemahaman tentang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang dampaknya pada keteraturan dalam bekerja sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Disamping motivasi kerja, budaya organisasi juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Selanjutnya Waridin dan Masrukhin menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi”.

Untuk melihat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, maka satu hal yang menjadi dasar penilaian dalam hal ini adalah dengan melihat sikap dan perilaku anggota organisasi tersebut. Reaksi emosional anggota organisasi atas suatu obyek banyak dipengaruhi oleh kepercayaan atau kebenaran yang menurut mereka benar dan dipercayai. Sikap sosial yang terbentuk dari interaksi sosial dan hubungan antar individu sebagai anggota kelompok sosial dan anggota organisasi turut menjadi dasar pembentukan yang ikut mempengaruhi nya.

Maka dari itu budaya perusahaan perlu dipertahankan dan harus mengalami kemajuan dalam mempertahankan kelangsungan hidup. Kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian khusus bagi perusahaan yang akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan nya jika dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang di inginkan nya. Kepuasan dan kerja masing-masing mempunyai makna berbeda. Kepuasan adalah sesuatu perasaan dimana seseorang mendapatkan apa yang diharapkan atau bahkan melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kinerja kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau gaji dari kontribusinya kepada tempat pekerjaanya (Qotrunnada & Djaelani, 2021). Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian yang Berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Universitas Buana Perjuangan Karawang”

KAJIAN TEORI

Manajemen

Manajemen merupakan salah satu aspek yang sangat vital dalam kesuksesan suatu organisasi. Sebagai sebuah disiplin, manajemen melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan yang terus berubah seperti saat ini, manajemen menjadi semakin penting untuk mengatasi kompleksitas dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Faktor-faktor seperti globalisasi, kemajuan teknologi, persaingan yang ketat, serta tuntutan dari berbagai pemangku kepentingan, menuntut manajer untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang mendalam dalam memimpin dan mengelola organisasi dengan efektif. (Klaudia et al., 2021)

Pentingnya manajemen terbukti dalam berbagai bidang dan sektor, mulai dari bisnis dan industri, pemerintahan, pendidikan, hingga organisasi nirlaba. Dalam konteks bisnis, manajemen berperan penting dalam mengoptimalkan sumber daya perusahaan, meningkatkan efisiensi operasional, mengidentifikasi peluang pasar, dan menghadapi tantangan yang dihadapi oleh perusahaan. Sementara itu, dalam sektor pemerintahan, manajemen diperlukan untuk mengelola kebijakan publik, mengawasi alokasi anggaran, serta memastikan pelayanan publik yang berkualitas. Di semua sektor, manajemen bertujuan untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi dan memastikan keberlanjutan serta kesuksesan jangka panjang. (Na'imah & Rahmadhani, 2022)

Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pendekatan strategis untuk mengelola aset manusia dalam suatu organisasi. Fokus utamanya adalah mengoptimalkan kontribusi individu-individu dalam mencapai tujuan organisasi sambil memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan. Ini melibatkan berbagai fungsi, mulai dari perekrutan dan seleksi karyawan hingga pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, manajemen kompensasi, dan manajemen hubungan kerja. Manajemen SDM juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kebijakan dan prosedur yang terkait dengan karyawan berada dalam kepatuhan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mendorong lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif.

Selain itu, manajemen SDM juga berperan dalam mengidentifikasi dan mengembangkan bakat

dalam organisasi, memastikan adanya keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu, serta mengelola perubahan organisasi dengan memperhatikan dampaknya terhadap karyawan. Dengan pendekatan yang baik dalam manajemen SDM, sebuah organisasi dapat meningkatkan retensi karyawan, meningkatkan kinerja individu dan tim, serta menciptakan budaya kerja yang mempromosikan inovasi dan pertumbuhan jangka panjang.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja seseorang mempengaruhi prestasi atau produktivitas kerjanya, anggota organisasi harus menyadari tujuan organisasi, dan menerimanya. Anggota organisasi juga harus mampu mengetahui harapan organisasi dan menerimanya sebagai pegawai dalam organisasi. Organisasi mengharapkan agar anggota organisasi bekerja dengan giat, mematuhi peraturan yang ada, berdisiplin serta menghasilkan prestasi kerja motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. yang baik, karena dengan itu semua organisasi dapat mencapai tujuannya.(Hasibuan & Silvy, 2019)

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Universitas Buana Perjuangan Karawang

Populasi

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan Universitas Buana Perjuangan Karawang yang mencakup staf akademik, administratif, dan tenaga pendukung di berbagai unit organisasi. Sampel penelitian akan dipilih secara acak dari populasi tersebut. Teknik sampling yang akan digunakan adalah sampling acak stratifikasi, di mana karyawan akan dibagi menjadi strata berdasarkan tingkat hierarki dan fungsi pekerjaan, seperti dosen, staf administrasi, dan tenaga pendukung.

Sampel

Pengertian sampel Sugiyono adalah bahwa ia adalah bagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi, dan sampel yang diambil dari suatu populasi harus benar-benar representative (mewakili). Ukuran sampel adalah banyaknya sampel yang akan diambil dari populasi.(Sugiono, 2016, p. 73) Menurut Arikunto jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.(Arikunto, 2012, p. 104) Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 33 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada salad buah yaitu sebanyak 33. Satuan sampling yang terpilih, “dikembalikan” lagi ke dalam populasi (sebelum dilakukan kembali proses pemilihan berikutnya). Sebuah satuan sampling bisa terpilih lebih dari satu kali. Untuk populasi berukuran $N=4$ dan sampel berukuran $n=2$, maka sampel yang mungkin terambil adalah $Nn = 4 \times 2 = 8$ buah sampel. Teknik sampling seperti ini bisa dikatakan tidak pernah digunakan dalam suatu penelitian, hanya untuk keperluan teoritis yang berkaitan dengan pengambilan sampel..

HASIL

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Motivasi Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Kepemimpinan dengan 15 item pernyataan, variabel Budaya Organisasi dengan 15 pernyataan dan Motivasi dengan 15 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Motivasi Karyawan (Y)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	40.17	145.676	.736	.915
x1.2	39.83	144.793	.727	.915

x1.3	40.00	148.353	.690	.916
x1.4	39.69	147.692	.648	.918
x1.5	41.94	169.703	.666	.928
x1.6	39.69	151.869	.508	.922
x1.7	39.63	143.064	.707	.916
x1.8	39.66	143.114	.819	.912
x1.9	39.86	144.891	.655	.918
x1.10	39.77	142.182	.763	.914
x1.11	39.51	144.963	.676	.917
x1.12	39.83	144.793	.727	.915
x1.13	39.86	142.773	.759	.914
x1.14	39.83	146.087	.624	.919
x1.15	41.94	169.703	.666	.928

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	45.20	135.812	.678	.897
x2.2	45.17	139.029	.626	.899
x2.3	45.43	141.370	.549	.902
x2.4	44.94	143.879	.470	.905
x2.5	45.03	143.382	.529	.902
x2.6	44.83	142.558	.491	.904
x2.7	45.23	137.593	.674	.897
x2.8	44.83	139.087	.621	.899
x2.9	45.06	139.997	.645	.899
x2.10	45.29	139.681	.576	.901
x2.11	45.00	141.235	.607	.900
x2.12	45.00	141.412	.560	.901
x2.13	45.09	139.904	.609	.900
x2.14	45.11	139.163	.654	.898
x2.15	45.20	136.518	.632	.899

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	43.25	142.707	.575	.906
y.2	43.67	140.286	.757	.900
y.3	43.47	143.056	.683	.903
y.4	43.17	149.229	.507	.908
y.5	43.53	139.685	.679	.902
y.6	43.67	142.343	.620	.905
y.7	44.00	149.086	.477	.909
y.8	43.28	141.978	.668	.903
y.9	43.78	144.863	.641	.904
y.10	43.50	145.971	.611	.905
y.11	43.25	142.479	.704	.902
y.12	43.58	143.736	.602	.905

y.13	43.64	145.494	.513	.909
y.14	43.69	147.075	.536	.907
y.15	43.08	145.564	.541	.907

Sumber : Peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel-variabel penelitian ini memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (Person Correlation) < r_{kritis} sebesar 0.329

Uji Reliabilitas Data Penelitian

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X1),
Budaya Organisasi (X2) dan Motivasi Karyawan (Y)**

Reliability Statistics		
VARIABEL	Cronbach's Alpha	N of Items
X1,	.923	15

Reliability Statistics		
VARIABEL	Cronbach's Alpha	N of Items
X2	.906	15

Reliability Statistics		
VARIABEL	Cronbach's Alpha	N of Items
Y	.911	15

Sumber : Peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dilakukan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrumen ternyata memiliki nilai “Alpha Cronbach” lebih besar dari 0,60, yang berarti ketiga instrumen reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Menurut (Ghozali, 2018) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas, yaitu jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal dan jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi klasik dengan uji normalitas menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* (Muhamad Maulidin, 2022).

**Tabel 3 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.89780825
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.063
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan hasil uji normalitas dengan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*. Dimana, dalam tabel tersebut diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,200. Hasil

ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki model regresi normal atau berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.120	3.405		.329	.744
	total_x1	.140	.144	.141	9.978	.000
	total_x2	.819	.148	.797	5.528	.000

a. Dependent Variable: total_y

Sumber : Peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji di atas, maka dapat dikembangkan sebuah soal persamaan regresi sebagai berikut = $Y = 1.120 + (0.140) + (0,819) + e$. Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 1.120 dan bersifat positif, artinya jika variabel kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) bernilai nol atau konstan maka nilai variabel motivasi karyawan (Y) adalah sebesar 1.120
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0.140 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan unit pada variabel kepemimpinan, akan menaikkan variabel kepemimpinan pegawai motivasi karyawan di universitas buana perjuangan karawang sebesar 0.140 dan sebaliknya, jika variabel kepemimpinan mengalami penurunan 1 satuan unit, maka variabel motivasi karyawan di universitas buana perjuangan karyawan mengalami penurunan sebesar 0.140. Dengan asumsi variabel independen nilai lainnya tetap. Nilai koefisien positif (0.140) menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di universitas buana perjuangan karawang berpengaruh positif.
- Koefisien regresi X_2 budaya organisasi sebesar 0,819 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan unit pada variabel budaya organisasi, akan menaikkan motivasi karyawan di universitas buana perjuangan karyawan sebesar 0,819 dan sebaliknya, jika variabel organisasi mengalami penurunan 1 satuan unit, maka variabel motivasi karyawan di universitas buana perjuangan Karawang akan mengalami penurunan sebesar 0,819. Dengan asumsi variabel independen nilai lainnya tetap. Nilai koefisien negatif (0,819) menunjukkan bahwa organisasi terhadap motivasi karyawan di universitas buana perjuangan berpengaruh positif.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.854	.845	5.044

a. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

b. Dependent Variable: total_y

Sumber : Peneliti 2023

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi di atas, menunjukkan hasil sebesar 0,845 dapat diartikan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi mampu berpengaruh secara simultan terhadap motivasi karyawan di universitas buana perjuangan sebesar 84,5% dan 15,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja dan lainnya.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
-------	----------------------------------	------------	-----------------------------------	---	------

1	(Constant)	1.120	3.405		.329	.744
	total_x1	.140	.144	.141	9.978	.000
	total_x2	.819	.148	.797	5.528	.000

a. Dependent Variable: total_y

Sumber : Peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas , menunjukkan bahwa nilai sig $0,000 < \alpha (0,05)$ dan thitung (9.978) > ttabel (1.305) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di universitas buana perjuangan, maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan tabel diatas , menunjukkan bahwa nilai sig $0,000 < \alpha (0,05)$ dan t_{hitung} (5.528) > t_{tabel} (1.305) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara organisasi terhadap motivasi karyawan di universitas buana perjuangan Karawang, maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4918.957	2	2459.479	96.669	.000 ^b
	Residual	839.598	33	25.442		
	Total	5758.556	35			

Sumber : Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai sig (0,000) < $\alpha (0,05)$ dan Fhitung (96.669) < Ftabel (2.87) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan stres tidak berpengaruh secara simultan terhadap motivasi karyawan di universitas buana perjuangan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepemimpinan pegawai motivasi karyawan di universitas buana perjuangan Karawang , dibuktikan dengan nilai sig $0,000 < \alpha (0,05)$ dan thitung (9.978) > ttabel (1.305). Dapat disimpulkan secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi Karyawan pegawai motivasi karyawan di universitas buana perjuangan Karawang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Setiawati et al., 2019) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Maybank Indonesia cabang pusat Samarinda bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan di universitas buana perjuangan, dibuktikan dengan nilai sig $0,000 < \alpha (0,05)$ dan t_{hitung} (5.528) > t_{tabel} (1.305) dari ttabel. Dapat disimpulkan secara parsial variabel organisasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan di universitas buana perjuangan Karawang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian (Nabila Rifqayani Ilham dan Arif Partono Prasetio, 2022) dengan judul Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3, hasil penelitian bahwa organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai sig (0,000) < $\alpha (0,05)$ dan Fhitung (96.669) < Ftabel (2.87) , H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi karyawan di universitas buana perjuangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Menurut penelitian (Anitha Paulina Tinambunan et al., 2020) kepemimpinan dan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan di universitas buana perjuangan dengan nilai $\text{sig}, 000 < \alpha (0,05)$ dan $t_{\text{hitung}} (9.978) > t_{\text{tabel}} (1.305)$.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan di universitas buana perjuangan dengan nilai $\text{sig}, 000 < \alpha (0,05)$ dan $t_{\text{hitung}} (5.528) > t_{\text{tabel}} (1.305)$.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap motivasi karyawan di universitas buana perjuangan dengan nilai $\text{sig} (0,000) < \alpha (0,05)$ dan $F_{\text{hitung}} (96.669) < F_{\text{tabel}} (2.87)$.

IMPLIKASI

Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi karyawan pada Universitas Buana Perjuangan Karawang sangat signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

REFERENSI

- Na'imah, & Rahmadhani. (2022). Pengaruh Besar Desain Produk Terhadap Minat Konsumen Pecinta Teh Poci. *Jurnal Mahasiswa Manajemen UNITA*, 1(1), 23–31.
- Fania Mutiara Savitri, Aldhania Uswatun Hasanah, Alfithrah Madya Fasa, & Septya Lie Mahesti. (2022). Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(1), 16–29. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i1.607>
- Hasibuan, J., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 9(1), 134–147.
- Iwan, B., M, R. B., & Nanik, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kinerja Pengurus Terhadap Loyalitas Organisasi (Studi Pada Pengurus Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang). *Jurnal Riset Manajemen*, 12(1), 1260–1266.
- Qotrunnada, L., & Djaelani, A. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Pengurus Terhadap Loyalitas Organisasi. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 17–28. www.fe.unisma.ac.id