



## PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN ALFAMIDI SUPER CILEBUT

<sup>1\*</sup>Priehadi Dhasa Eka, <sup>2</sup>Medhita Eka Cahya

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[1\\*dosen01577@unpam.ac.id](mailto:1*dosen01577@unpam.ac.id), [2halo.krist@gmail.com](mailto:2halo.krist@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Alfamidi Super Cilebut baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling slovin (5%) dan di peroleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Metode yang digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan, menggunakan uji t dan uji f. Pengujian hipotesis variabel Tipe Kepemimpinan (X1) diperoleh t hitung > t tabel atau ( 13,329 > 2,002 ) hal ini diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Tipe Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Pengujian hipotesis variabel Budaya Organisasi (X2) diperoleh t hitung > t tabel atau ( 17,742 > 2,002 ) hal ini diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Pengujian hipotesis Tipe Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) diperoleh F hitung > F tabel atau ( 177,373 > 3,16 ) hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Tipe Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Karyawan

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of Leadership Type and Organizational Culture on the Work Motivation of Alfamidi Super Cilebut Employees either partially or simultaneously. The method used is quantitative with a descriptive approach. The sampling technique used slovin sampling (5%) and the sample in this study was 60 respondents. The method used to test and analyze the effect partially and simultaneously, using the t test and f test. Testing the leadership type variable hypothesis (X1) obtained t count > t table or ( 13,329 > 2,002 ) this is reinforced by a significance of 0.000 < 0.05, thus H0 is rejected and H1 is accepted, meaning that there is a positive and significant effect partially between types of leadership on Employee Motivation. Testing the organizational culture variable hypothesis (X2) obtained t count > t table or ( 17,742 > 2,002 ) this is reinforced by a significance of 0.000 < 0.05, thus H0 is rejected and H2 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence partially between organizational culture Employee Work Motivation. Testing the Leadership Type hypothesis (X1) and Organizational Culture (X2) obtained F count > F table or ( 177,373 > 3,16 ). This was also strengthened by a significance of 0.000 < 0.05. Thus H0 is rejected and H3 is accepted. This means that there is a positive and significant influence simultaneously between Leadership Type and Organizational Culture on Employee Motivation.*

**Keywords:** Leadership Type, Organizational Culture, Employee Motivation.

### PENDAHULUAN

Fenomena yang terjadi di Alfamidi Super Cilebut bawahan di dalam bekerja masih menggunakan kebiasaan bawahan sebelumnya. Hal ini di duga kurangnya motivasi pimpinan terhadap bawahan.

Berdasarkan hal tersebut diatas, penulis menduga pada kesempatan pertama tersebut pimpinan kurang memberikan gambaran luas dan nyata terhadap suatu produk. Menyikapi keadaan seperti ini di duga pimpinan tidak berpikir objektif dan tidak memikirkan orientasi hasil dari

penjualan. Memperhatikan situasi dan kondisi penulis menduga kurangnya komunikasi antar karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas maka menarik untuk diteliti terkait masalah kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian yang akan di teliti yaitu "Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Alfamidi Super Cilebut".

## METODE

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:23) metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Kuantitatif yang dimaksud yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari hipotesis yang telah ditentukan.

Penelitian ini dilakukan di Alfamidi Super Cilebut Jl. Pendidikan No.62, Cilebut Barar, Kec. Sukaraja, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16710.

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan yaitu bulan September-November 2022. Langkah-langkah yang penulis ambil dalam mengambil data pada penelitian ini secara bertahap mulai dari izin kepada HRD untuk melakukan penelitian dan meminta data dengan observasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tipe kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Alfamidi Super Cilebut.

Populasi menurut Sugiyono (2019:80) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan toko Alfamidi Super Cilebut dan mengambil populasi dari beberapa toko alfamidi lainnya, yakni Alfamidi Cilebut 2, Alfamidi Sukahati 2, Alfamidi Batu Gede dan Alfamidi Karadenan. Total populasi seluruhnya yaitu 60 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009:81). Dalam pengambilan sampel, jika populasinya kurang dari 100 orang, maka sampel lebih baik diambil semuanya (total sampling) sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2010:120). Selanjutnya jika jumlah populasinya besar, maka sampel dapat diambil antara 10 - 15% atau 20 - 25 %. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Total sampling* yaitu pengambilan sampel diambil dari seluruh populasi (sampel jenuh).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian terhadap nilai residual, sedangkan pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik p-plot dan tabel kolmogorof sminov test Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam tabel regresi, variabel residu memiliki distribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                  |                | 60                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 2.84253870              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .120                    |
|                                    | Positive       | .120                    |
|                                    | Negative       | -.099                   |
| Test Statistic                     |                | .120                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .031 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer di olah 2022

Berdasarkan uji normalitas dengan *kalmograv Smirnov test* diperoleh nilai *Asymp.sig.* sebesar  $0,031 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Untuk mengetahui kriterianya yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonalnya, Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data penelitian dalam model regresi berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Artinya bahwa

sebaran data dikatakan tersebar disekeliling garis lurus (tidak terpencar jauh dari garis lurus). Sehingga persyaratan normalitas dapat dipenuhi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian pada model regresi ini berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan pada pengujian berikutnya.

### 1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant) | -1.133                      | 2.399      |                           | -.472 | .639 |                         |       |
|                           | Total_X1   | .301                        | .113       | .270                      | 2.658 | .010 | .236                    | 4.236 |
|                           | Total_X2   | .714                        | .106       | .683                      | 6.736 | .000 | .236                    | 4.236 |

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Data Primer di olah 2022

Pada tabel di atas, memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation factor (VIF)* untuk variabel Tipe Kepemimpinan (X1) diperoleh sebesar 4,236 dan Budaya Organisasi (X2) diperoleh sebesar 4,236 dimana masing-masing nilai *tolerance* variabel bebas adalah 0,236 dan nilai *VIF*  $< 10$  dan *tolerance*  $> 0.10$  dengan demikian model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independent didalam persamaan itu sendiri atau tidak teriadi multikolonieritas.

### 2. Uji Heterokedasiditas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser. Dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 3, Hasil Uji Heterokedasiditas

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant) | 3.114                       | 1.599      |                           | 1.947  | .056 |
|                           | Total_X1   | .090                        | .075       | .319                      | 1.199  | .236 |
|                           | Total_X2   | -.116                       | .071       | -.435                     | -1.637 | .107 |

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber : Data Primer di olah 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Sig. > 0,05 maka pengaruh variabel Tipe Kepemimpinan (X1) dan

Budaya Organisasi (X2) terhadap Motivasi (Y) tidak terjadi masalah Heterokedasiditas.

### 3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. Hasil Pengelolaan Regresi Sederhana Variabel Tipe Kepemimpinan (X1)

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant) | .761                        | 3.165      |                           | .240   | .811 |
|                           | Total_X1   | .967                        | .073       | .867                      | 13.239 | .000 |

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Data Primer di olah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 0,761 + 0,967X1$$

Dimana X1 = Tipe Kepemimpinan

Y = Motivasi Kerja Karyawan

Jika nilai X = 0 akan diperoleh Y = 0,761, nilai ini menunjukkan bahwa pada

saat Tipe Kepemimpinan (X1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Motivasi Karyawan (Y) akan tetap bernilai 0,761. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,967 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Tipe Kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Motivasi Kerja karyawan sebesar 0,967.

Tabel 5. Hasil Pengelolaan Regresi Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X2)

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant) | 1.253                       | 2.338      |                           | .536   | .594 |
|                           | Total_X2   | .960                        | .054       | .919                      | 17.742 | .000 |

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Data Primer di olah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 1,253 + 0,960X2$$

Dimana X2 = Budaya Organisasi

Y = Motivasi Kerja Karyawan

Jika nilai X = 0 akan diperoleh Y = 1,253, nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Budaya Organisasi (X2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Motivasi Karyawan (Y) akan tetap bernilai 1,253. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,960

(positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Motivasi Kerja karyawan sebesar 0,960.

### 4. Analisis regresi linier berganda

Uji regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y. dalam penelitian ini adalah Tipe Kepemimpinan (X1) dan Budaya organisasi (X2) serta Motivasi (Y).

Tabel 6. Hasil Pengelolaan Regresi Berganda Variabel Tipe Kepemimpinan (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Motivasi (Y)

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | -1.133                      | 2.399      |                           | -.472 | .639 |
|                           | Total_X1   | .301                        | .113       | .270                      | 2.658 | .010 |
|                           | Total_X2   | .714                        | .106       | .683                      | 6.736 | .000 |

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Data Primer di olah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi  $Y = -1,133 + 0,301 X1 + 0,714 X2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai *constant* sebesar -1,133 menyatakan bahwa jika nilai variabel Tipe Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai Motivasi Kerja Karyawan adalah sebesar -1,133. Koefisien variabel Tipe Kepemimpinan (X1) 0,301 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Tipe Kepemimpinan, maka

hal itu meningkatkan kinerja sebesar 0,301kali. Koefisien variabel Budaya Organisasi (X2) 0,741 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Budaya Organisasi, maka hal itu meningkatkan kinerja sebesar 0,741 kali.

5. Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent baik secara parsial maupun simultan . Adapun hasil analisisnya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Tipe Kepemimpinan (X1) Terhadap Motivasi (Y)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                 |                   |     |     |               |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics |     |     |               |
|               |                   |          |                   |                            |                 | F Change          | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1             | .867 <sup>a</sup> | .751     | .747              | 3.842                      | .751            | 175.262           | 1   | 58  | .000          |

a. Predictors: (Constant), Total\_X1

Sumber : Data Primer di olah 2022

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,867 artinya variabel

memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Motivasi (Y)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                 |                   |     |     |               |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics |     |     |               |
|               |                   |          |                   |                            |                 | F Change          | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1             | .919 <sup>a</sup> | .844     | .842              | 3.039                      | .844            | 314.780           | 1   | 58  | .000          |

a. Predictors: (Constant), Total\_X2

Sumber : Data Primer di olah 2022

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,919 artinya variabel

memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Tipe Kepemimpinan (X1) dan Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Motivasi (Y)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                 |                   |     |     |               |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics |     |     |               |
|               |                   |          |                   |                            |                 | F Change          | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1             | .928 <sup>a</sup> | .862     | .857              | 2.892                      | .862            | 177.373           | 2   | 57  | .000          |

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Sumber : Data Primer di olah 2022



Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien sebesar 0,928 artinya variabel Tipe Kepemimpinan (X1) dan Variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki tingkat pengaruh hubungan yang sangat kuat terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

**6. Uji Koefisien Determinasi (R square)**

Koefisien determinasi (R2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu, nilai (R2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk diprediksi variasi variabel dependen Sugiyono (2017:105). Dalam output SPSS, koefisien

determinasi terletak pada tabel *model summary* dan *adjusted R square*. Kriteria untuk menganalisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika KD mendekati nilai 0, berarti tidak ada pengaruh independent atau variabel Tipe Kepemimpinan (X1), dan Budaya Organisasi (X2) terhadap dependent atau variabel Motivasi (Y).
- b. Jika KD mendekati nilai 1, berarti ada pengaruh independent atau variabel Tipe Kepemimpinan (X1), dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Motivasi (Y).

Hasil Koefisien Determinasi secara parsial antara variabel Tipe Kepemimpinan(X1) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Tipe Kepemimpinan (X1) Terhadap Motivasi (Y)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                 |                   |     |     |               |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics |     |     |               |
|               |                   |          |                   |                            |                 | F Change          | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1             | .867 <sup>a</sup> | .751     | .747              | 3.842                      | .751            | 175.262           | 1   | 58  | .000          |

a. Predictors: (Constant), Total\_X1

Sumber : Data Primer di olah 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,751, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tipe Kepemimpinan (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 75,1%.

Adapun hasil pengelolaan data koefisien determinasi secara parsial antara variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Motivasi (Y)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                 |                   |     |     |               |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics |     |     |               |
|               |                   |          |                   |                            |                 | F Change          | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1             | .919 <sup>a</sup> | .844     | .842              | 3.039                      | .844            | 314.780           | 1   | 58  | .000          |

a. Predictors: (Constant), Total\_X2

Sumber : Data Primer di olah 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,844, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 84,4%.

Adapun hasil analisis koefisien determinasi secara simultan antara variabel Tipe Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Tipe Kepemimpinan (X1) dan Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Motivasi (Y)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                 |                   |     |     |               |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics |     |     | Sig. F Change |
|               |                   |          |                   |                            |                 | F Change          | df1 | df2 |               |
| 1             | .928 <sup>a</sup> | .862     | .857              | 2.892                      | .862            | 177.373           | 2   | 57  | .000          |

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Sumber : Data Primer di olah 2022

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,862 maka dapat disimpulkan bahwa Tipe Kepemimpinan (X1) dan Budaya

Organisasi (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 86,2 % terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y), sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### 7. Pengujian Hipotesis

Tabel 13. Hasil Uji t Variabel Tipe Kepemimpinan (X1)

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant) | .761                        | 3.165      |                           | .240   | .811 |
|                           | Total_X1   | .967                        | .073       | .867                      | 13.239 | .000 |

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Data Primer di olah 2022

Dari tabel di atas diperoleh t hitung > t tabel 13,239 > 2,002 dari nilai signifikan 0,000 > 0,05 maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel

Tipe kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Tabel 14. Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi (X2)

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant) | 1.253                       | 2.338      |                           | .536   | .594 |
|                           | Total_X2   | .960                        | .054       | .919                      | 17.742 | .000 |

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Data Primer di olah 2022

Dari tabel di atas diperoleh t hitung > t tabel 17,742 > 2,002 dari nilai signifikan 0,000 > 0,05 maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel

Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Tabel 15. Hasil Uji F Variabel Tipe Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Motivasi (Y)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 2966.928       | 2  | 1483.464    | 177.373 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 476.722        | 57 | 8.364       |         |                   |
|                    | Total      | 3443.650       | 59 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Total\_Y  
b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Dari tabel di atas diperoleh F hitung  $> F$  tabel  $177,373 > 3,16$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Tipe Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

#### **Pembahasan**

1. Hasil pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ), terbukti bahwa tipe kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dimana dalam uji t didapatkan hasil nilai t hitung untuk tipe kepemimpinan sebesar 13,239 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,002.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ), terbukti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan berdasarkan penelitian. Dimana dalam uji t didapatkan hasil nilai t hitung untuk budaya organisasi sebesar 17,742 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,002.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ ), terbukti bahwa tipe kepemimpinan dan budaya organisasi Bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan berdasarkan hasil penelitian, dimana dalam uji F didapatkan hasil nilai F hitung untuk variabel tipe kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan sebesar 177,373 lebih besar dibandingkan nilai Ftabel sebesar 3,16. Selain hal tersebut dalam uji F juga diperoleh hasil sig a untuk variabel tipe kepemimpinan dan budaya organisasi adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.

#### **PENUTUP**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan, sebagai berikut :

1. Tipe Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan dengan pengujian hipotesis t hitung  $> t$  tabel atau  $(13,329 > 2,002)$  hal ini diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Tipe Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Alfamidi Super Cilebut.

2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengujian hipotesis t hitung  $> t$  tabel atau  $(17,742 > 2,002)$  hal ini diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Alfamidi Super Cilebut
3. Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Pengujian Hipotesis diperoleh F hitung  $> F$  tabel atau  $(177,373 > 3,16)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Cetakan ke-2. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Arnowo Hadi. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dalam rangka pencapaian target pendaftaran tanah sistematis lengkap (studi kasus kantor pertanahan Kabupaten Kebumen). *Jurnal wacana kinerja*. 1-16.
- Emron E., Yohny, A, & Imas, K (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Universitas Diponegoro, Yogyakarta.

- Hafizhah, I. Z. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan VIN syarif Hidayatullah Jakarta). *Skripsi Pada UIN Syarif Hidayatullah*.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ika Niswatin Budiarti. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bulungan. *Jurnal Ekonomi Manajemen (EKMA)*. 23-33.
- Rohman Abd Z. (2020). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal ilmu administrasi JIA SANDIKTA*. 23-42.
- Ruhivat, E., Kasmad, & dkk. (2021). *Pedoman Tugas Akhir Mahasiswa Strata1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Tangerang: Unpam Piess.
- Sugiyono. (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutoro. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi. *Jurnal Prajaiswara*. 21-35.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Prenada Media.
- Torang, Dr. Syamsir. (2016). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.