

Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Alfamidi Super Cilebut Kabupaten Bogor

Medhita Eka Cahya¹, Priehadi Dhasa Eka²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

Email: medhitaekacahya@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 18 Agustus 2023 Disetujui 19 Agustus 2023 Diterbitkan 01 September 2023</p>	<p>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. Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Tipe Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan.</p>
<p>Kata Kunci: Tipe Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Motivasi Kerja Karyawan</p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v3i3</p>	<p><i>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 obtained in this study consisted of 60 respondents. The method used to test and analyze the effect partially and simultaneously, using the t test and f test. The results of the study show that there is a positive and significant effect partially between Leadership Types on Employee Motivation. There is a positive and significant influence partially between Organizational Culture on Employee Motivation. There is a positive and significant effect simultaneously between Leadership Type and Organizational Culture on Employee Motivation.</i></p>
<p>How to cite: Cahya, M.E., & Eka, P.D. (2023). Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Alfamidi Super Cilebut Kabupaten Bogor. <i>Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)</i> 3(3). 614-623. doi:http://dx.doi.org/10.32493/jism.v3i3.33444</p>	
<p> This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.</p>	

PENDAHULUAN

Pada dasarnya sumber daya manusia sangat berarti untuk perusahaan dan organisasi untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan dalam organisasi. Supaya SDM memiliki keterampilan yang profesional, perusahaan biasanya mempunyai departemen manajemen SDM, dan manajer sumber daya lainnya. Orang termotivasi untuk membesarkan, melatih, membayar, mendukung, karena orang dalam suatu instansi pemerintah, atau badan memiliki posisi yang begitu strategis. Orang menjadi kekuatan pendorong dan menentukan kerja organisasi, yang dapat mencari informasi dari lingkungan lewat pemanfaatan teknologi, (Aprimadhani dkk, 2023).

Motivasi adalah sebuah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan, Oleh karena itu motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan yang merangsang betapa kerasnya seorang individu dalam melakukan usaha, (Fahmi, 2016). Banyak faktor yang memungkinkan rendahnya motivasi kerja dan dampak terhadap kinerja pegawai, diantaranya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang diadopsi oleh manajemen perusahaan. Tipe kepemimpinan yang berbeda memiliki pendekatan dan tipe yang berbeda dalam mengelola karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, memberdayakan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menginspirasi. Peran kepemimpinan merupakan suatu karakteristik penting dalam sebuah organisasi. Perubahan yang semakin pesat, radikal, dan serentak, menuntut akuntan untuk memiliki kompetensi dalam memimpin organisasinya. Untuk itu seorang akuntan juga harus dapat mengembangkan gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja bawahannya, (Kamaliah, 2010).

Budaya organisasi didefinisikan sebagai kumpulan spesifik dari nilai dan norma yang dimiliki oleh orang-orang atau kelompok dalam sebuah organisasi dan mempengaruhi cara mereka berinteraksi satu sama lain. Menurut Rahmawati dkk (2019), budaya organisasi adalah seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk motivasi kerja karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh perusahaan serta cara-cara kerja yang diterapkan dalam sehari-hari. Budaya organisasi yang positif, inklusif, dan mendukung akan mendorong karyawan untuk merasa dihargai dan terlibat secara emosional dengan pekerjaan mereka.

Penelitian Mukrodi dan Wahyudi (2018) memberikan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian Aprimadhani dkk (2023) menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya yang kuat dapat dipahami sebagai memotivasi karyawan untuk mematuhi norma, keyakinan dan nilai-nilai yang berlaku pada organisasi.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2014:213) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Sedangkan menurut Veithzal Rivai dalam Sudaryono (2014:312) mengemukakan bahwa “Tipe kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Menurut Samsudin dalam Inez Zaneta (2018:24-25), ada beberapa sifat pemimpin yang berguna dan dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Keinginan untuk menerima tanggung jawab
Seorang pemimpin yang menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan berarti bersedia bertanggung jawab pada pimpinannya atas segala yang dilakukan bawahannya.
2. Kemampuan untuk “*perceptive*”
Perceptive adalah menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan harus mengenal tujuan organisasi sehingga ia dapat bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut
3. Kemampuan bersikap objektif
Objektivitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan persepsi. Objektivitas membantu pimpinan untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.
4. Kemampuan untuk menentukan prioritas
Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya masalah yang harus dipecahkan datang satu persatu, melainkan datang bersamaan dan berkaitan antara satu dengan yang lainnya.
5. Kemampuan untuk berkomunikasi
Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai

Budaya Organisasi

Menurut Sudaryono (2017) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi”. Dinamika dalam budaya organisasi bukan berarti selalu berubah- ubah akan tetapi sesuatu yang dianggap penting dalam organisasi harus dipertahankan. Menurut Phithi Sithi Ammuai dalam (Syahyuni, 2018) mengemukakan bahwa “budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi”.

Robbins (2016:63-64), menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang menjabarkan budaya sebuah organisasi, masing-masing dari indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, artinya sejauh mana para pegawai di dorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail, artinya sejauh mana pegawai diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail atau rinci.
3. Orientasi hasil, artinya sejauh mana para manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada Teknik dan proses-proses yang digunakan untuk mencapai hasil-hasil itu.
4. Orientasi orang, artinya sejauh mana keputusan-keputusan manajemen memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap manusia di dalam organisasi.
5. Orientasi tim, artinya sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukan berdasarkan individu

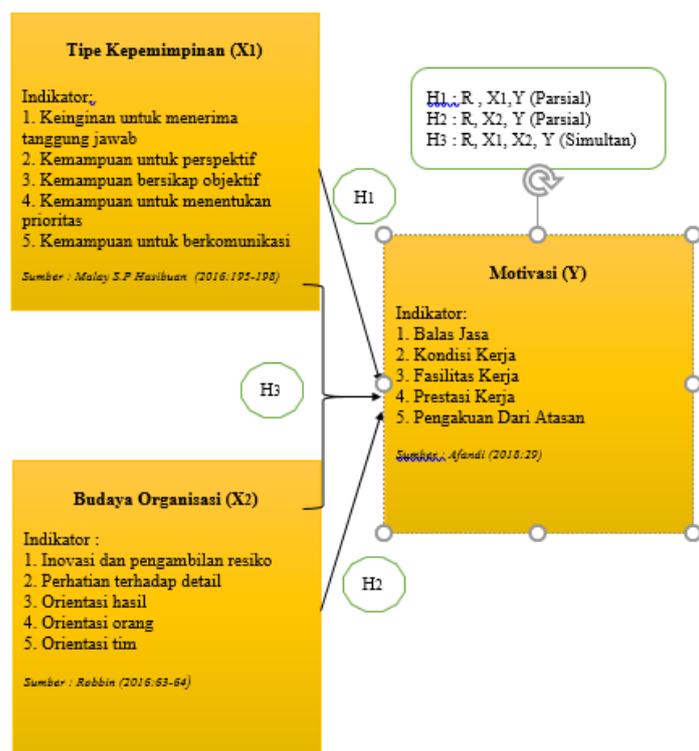
Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:23) “motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”. Menurut Sutrisno (2020:146)

“motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut”

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas Jasa, Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi Kerja, Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
3. Fasilitas Kerja, Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi Kerja, Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5. Pengakuan Dari Atasan, Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh secara signifikan antara tipe kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan
- H2: Terdapat pengaruh secara signifikan antara tipe kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan
- H3: Terdapat pengaruh secara signifikan antara tipe kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Alfamidi Super Cilebut Jl. Pendidikan No.62, Cilebut Barar, Kec. Sukaraja, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16710. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode kuantitatif. 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. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner dan metode analisis data dengan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Tipe Kepemimpinan			
No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,655	0.254	Valid
2	0,844	0.254	Valid
3	0,853	0.254	Valid
4	0,875	0.254	Valid
5	0,784	0.254	Valid
6	0,751	0.254	Valid
7	0,824	0.254	Valid
8	0,816	0.254	Valid
9	0,829	0.254	Valid
10	0,850	0.254	Valid
Budaya Organisasi			
1	0,871	0.254	Valid
2	0,622	0.254	Valid
3	0,892	0.254	Valid
4	0,915	0.254	Valid
5	0,881	0.254	Valid
6	0,803	0.254	Valid
7	0,766	0.254	Valid
8	0,871	0.254	Valid
9	0,915	0.254	Valid
10	0,880	0.254	Valid
Motivasi			
1	0,905	0.254	Valid
2	0,837	0.254	Valid
3	0,896	0.254	Valid
4	0,859	0.254	Valid
5	0,923	0.254	Valid
6	0,886	0.254	Valid
7	0,889	0.254	Valid
8	0,937	0.254	Valid
9	0,908	0.254	Valid
10	0,737	0.254	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan semua variabel adalah valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

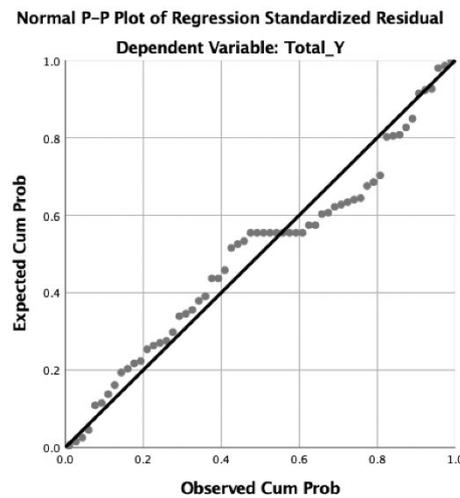
No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Tipe Kepemimpinan (X_1)	0.941	Sangat Reliabel
2	Budaya Organisasi (X_2)	0.950	Sangat Reliabel
3	Motivasi (Y)	0.963	Sangat Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian terhadap nilai residual, sedangkan pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik *p*-plot.



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

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.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
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 diolah dengan SPSS 26 (2023)

Tabel 3 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 terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser.

Tabel 4 Hasil Uji Glesjer

Coefficients ^a						
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 diolah dengan SPSS 26 (2023)

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.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
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 diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,133 + 0,301X_1 + 0,714X_2$$

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 variabelBudaya Organisasi, maka hal itu meningkatkan kinerja sebesar 0,741 kali:

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6 Koefisien Determinasi

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 ^a	.862	.857	2.892	.862	177.373	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 6 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.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 7 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
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 diolah dengan SPSS 26 (2023)

Pengaruh Tipe kepemimpinan terhadap motivasi diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel $2,658 > 2,002$ dari nilai signifikan $0,010 > 0,05$ maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel Tipe kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel $6,736 > 2,002$ 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).

Uji F Simultan

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2966.928	2	1483.464	177.373	.000 ^b
	Residual	476.722	57	8.364		
	Total	3443.650	59			

a. Dependent Variable: Total_Y
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data Diolah SPSS 26 (2023)

Dari tabel 8 di atas diperoleh F hitung $>$ F tabel $177,373 > 3,16$ sehingga H0 ditolak dan H3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Tipe Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Tipe Penelitian Terhadap Motivasi

Pengaruh tipe kepemimpinan terhadap motivasi kerja dapat diketahui dari nilai hasil output spss yaitu nilai t hitung $>$ t tabel $2,658 > 2,002$ dari nilai signifikan $0,010 > 0,05$ maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel Tipe kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi

Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dapat diketahui dari nilai hasil output spss yaitu nilai t hitung $>$ t tabel $6,736 > 2,002$ 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).

Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Motivasi

Pengaruh tipe kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dapat diketahui dari nilai hasil output spss yaitu F hitung $>$ F tabel $177,373 > 3,16$ sehingga H0

ditolak dan H3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Tipe Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka kesimpulan yang ingin penulis sampaikan yaitu: Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Tipe Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka saran yang ingin penulis sampaikan yaitu: disarankan kepada pihak pemimpin untuk dapat menerapkan kemampuan dalam melihat suatu peristiwa atau perluasan diri kemampuan persepsi, untuk lebih baik lagi disarankan perusahaan untuk memberikan suatu hal yang inovatif, berinovasi dan variative, disarankan perusahaan untuk memberikan seperti pelatihan dan pengarahan agar karyawan lebih termotivasi dan semangat untuk naik pangkat. Karena semakin cepat level kenaikan pangkat, maka kualitas karyawanpun akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Cetakan ke-2. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Aprimadhani, L., Jhon Rinaldo, & Novi Yanti. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(3), 241-249. <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i3.923>
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. 14th Edition . Pearson Education Inc, New Jersey. Alih Bahasa Angelica Diana. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 14 Salemba Empat. Jakarta.
- Emron E., Yohny, A, & Imas, K (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Universitas Diponegoro, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kamaliah, K., Rifqi, A., & Elishtha, M. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris Pada Akuntan BPKP). *Jurnal Ekonomi*, 18(03). doi:<http://dx.doi.org/10.31258/je.18.03.p.%p>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Yogyakarta : CV Budi Utama.

- Mukrodi & Wahyudi (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Komitmen Pegawai di Kantor-Kantor Kementerian Agama Se Propinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 1(1).
- Rahmawati, A., Hidayah, S., & Fitriadi (2019). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi serta karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan motivasi. *Jurnal Manajemen*. 11(2), 103-115
- Sari, F. M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Bmt Bintoro Madani Di Kabupaten Demak). *Jurnal Bisnis Strategi*, 18(1), 60-89. <https://doi.org/10.14710/jbs.18.1.60-89>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-27. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media.