PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VI UNIT USAHA DANAU KEMBAR PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu (S-1)

Oleh

Septina Vara Dila

Nim 3719016

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK

BUKITTINGGI

2022/2023

ABSTRAK

Skripsi ini disusun oleh Septina Vara Dila, 3719016. Prodi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi dengan judul; **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar Perspektif Manajemen Bisnis Syariah.**

Skripsi ini dilatar belakangi dengan ada nya beberapa permasalahan yang ada di PTPN VI UU Danau Kembar yaitu 1) Pemimpin yang kurang dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam menetapkan tugas-tugas karyawan 2)Budaya organisasi yang dijalankan masih belum sesuai dengan harapan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar**.** Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan 77 orang karyawan PTPN VI UU Danau Kembar. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner, yang kemudian diolah dengan menggunakan SPSS 26. Hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan sebesar **8.874** dengan nilai signifikasi sebesar **0,000**. Artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil uji t pada variabel buadaya organisasi sebesar **7.317** dengan nilai signifikasi sebesar **0,000**. Artinya budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, model regresi **Y=572+0,604+0,370X_2+e.** Hasil uji F sebesar **44.309**, dengan nilai signifikansi sebesar **0,000**. Artinya, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai R^2 yang dihasilkan sebesar **0,738** atau **73,8%.** Angka ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar **54,5%.** Dan sesuai juga dengan teori yang di kemukakan oleh covey bahwa faktor yang mempengaruhi bekerja dalam perspektif syariah adalah akal dan intelektualitas. Dan juga dipengaruhi oleh keseimbangan sehingga mendorong untuk menghasilkan tingkat kinerja dan produktifitas yang tinggi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, tak lupa pula mengucapkan selawat beserta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam yang kurang berilmu sampai pada saat sekarang ini sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan nusantara vi unit usaha danau kembar perspektif manajemen bisnis syariah". Skripsi ini disusun oleh peneliti dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Prodi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sjech M Djamil Djambek Bukittinggi. Skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibuk **Prof. Dr. Ridha Ahida, M. Hum** selaku Rektor UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
2. Ibuk **Dr. Hesi Eka Puteri, M. Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi beserta jajarannya.
3. Bapak **Andis Febrian, SE, MM** selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Bisnis Syariah UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi yang telah memberikan kesempatan, dukungan untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibuk **Hj. Zulhelmi, SE, MM** selaku pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu ditengah-tengah kesibukan untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibuk **Yenty Astarie Dewi, SE. Akt. MM** selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberi dorongan dan motivasi kepada penulis untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini

6. Bapak/ Ibuk Dosen dan staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu kepada penulis yang menambah pengetahuan dan wawasan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak/ Ibu pegawai perpustakaan yang telah melayani dan menyediakan fasilitas kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Kedua Orang Tua, Nenek dan seluruh keluarga besar yang selalu mendo'akan dan mendukung dalam mental maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. *Thanks For me*, yang telah bersusah payah berjuang dan bertahan serta berusaha untuk menjadi yang lebih baik sampai saat ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, sehingga peneliti dengan lapang hati akan menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Bukittinggi, Januari 2023

Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK……..i
KATA PENGANTAR……ii
DAFTAR ISI……..iv
DAFTAR TABEL……..vii
DAFTAR GAMBAR……viii
BAB I……...1
PENDAHULUAN……1
A.Latar Belakang Masalah..... 1
B. Identifikasi Masalah 8
C. Batasan Masalah..... 8
D. Rumusan Masalah 9
E. Tujuan Penelitian..... 9
F. Manfaat Penelitian 10
G. Penjelasan Judul 10
H. Kajian Terdahulu..... 13
BAB II……19
LANDASAN TEORI……19
A. Motivasi Kerja..... 19
1. Pengertian Motivasi 19
2.Dimensi Motivasi..... 20
4. Alat Motivasi 21
5. Jenis Motivasi 22
6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi 22
B. Gaya Kepemimpinan..... 27
1. Pengertian Kepemimpinan..... 27
3.Teori Kepemimpinan 28
4. Macam-macam gaya kepemimpinan..... 32
5. Fungsi Pemimpin dan Kepemimpinan..... 32
6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kepemimpinan 33
7.Indikator Gaya Kepemimpinan..... 34
C. Budaya Organisasi..... 36

1.Manfaat Budaya Organisasi 37
2.Dimensi Budaya Organisasi 38
3.Indikator Budaya Organisasi 40
D. Motivasi Kerja Dalam Syariah 42
E. Kerangka Pemikiran 52
F. Hipotesis 53
BAB III 55
METODE PENELITIAN 55
A. Jenis Penelitian 55
B. Lokasi dan Waktu Penelitian 55
C. Jenis dan SumBer Data 56
D. Populasi dan Sampel 57
D.Definisi operasional Variabel 59
1.Variabel Penelitian 59
2.Skala Pengukuran 61
E.Teknik Pengumpulan Data 62
F.Teknik Analisis Data 64
1.Uji Pra Penelitian 64
2.Uji Asumsi Klasik 65
3.Analisis Regresi Linear Berganda 67
4.Analisis Hipotesis 67
BAB IV 71
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 71
A.Gambaran Umum Objek Penelitian 71
1. Profil Perusahaan 71
2. Visi 72
3. Misi 72
4. Lokasi 72
5. Sumber Daya Manusia (SDM) 73
B. Hasil Penelitian 73
1. Karakteristik Responden 73
2. Hasil Uji Data Penelitian 76
C. Pembahasan 93

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Motivasi Kerja (Y) 93
2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (Y) 94
3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (Y) 95
BAB V……97
KESIMPULAN DAN SARAN……..97
A.Kesimpulan 97
B. Saran..... 98
DAFTAR KEPUSTAKAAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 1 Data Karyawan 5
Tabel 1 2 Produksi Pir Lokal Sampai Dengan Bulan November 2022 6
Tabel 1 3 Penelitian Terdahulu 13
Tabel 3 1 Defenisi Operasional Variabel 60
Tabel 3 2 Pengukuran Skala Likert 62
Tabel 4 1 Jumlah Karyawan 73
Tabel 4 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Karyawan 74
Tabel 4 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 74
Tabel 4 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Formal 75
Tabel 4 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja 75
Tabel 4 6 Hasil Uji Validasi 77
Tabel 4 7 Hasil Uji Reliabelitas 79
Tabel 4 8 Hasil Uji Normalitas 80
Tabel 4 9 Hasil Uji Linearitas 81
Tabel 4 10 Hasil Uji Multikolinieritas 84
Tabel 4 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 85
Tabel 4 12 Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan 86
Tabel 4 13 Hasil Uji t Budaya Organisasi 88
Tabel 4 14 Hasil Uji F H3 91
Tabel 4 15 Hasil Uji Determinasi 92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 1 Grafik Produksi 5
Gambar 2 1 Kerangka Pemikiran 53
Gambar 4 1 Hasil Uji Heterokedastisitas 83

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Di era saat sekarang ini suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila didalam organisasi terdapat seseorang yang dapat menjadi penggerak yang bertanggung jawab dalam mengevaluasi dirinya sendiri dan bawahan nya, karena pemimpin adalah sebuah inti dari manajemen. Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan segala sesuatu dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain kualitas kepemimpinan menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan, mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena pemimpin harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan di pengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pemimpin dan bawahannya, setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Seorang pemimpin yang dapat menggerakkan

bawahannya dapat mempengaruhi kinerja positif bagi internal perusahaan sehingga berdampak signifikasi terhadap perilaku dan kinerja pegawai.[1]

Firman Allah Swt, dalam QS Al-Ahzab ayat 21 yang berbunyi:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِيْ رَسُوْلِ اللّٰهِ اُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَنْ كَانَ يَرْجُوا اللّٰهَ وَالْيَوْمَ الْاٰخِرَ وَذَكَرَ اللّٰهَ كَثِيْرًاۗ

Artinya: Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.

Rasullulah Saw mencontohkan minimal 4 hal yang harus ada dan melekat pada diri seorang pemimpin yaitu: siddiq, amanah, tabligh, fathonah.

Selain karakter dan model kepemimpinan yang istimewa, kepemimpinan rasullulah selalu mengimplementasikan prinsip-prinsip kepemimpinan yang baik, antara lain dalam memimpin selalu menggunakan sistem musyawarah, menghargai orang lain baik lawan maupun kawan, sifat ramah, selalu menunjukkan kelembutan. Kunci kesuksesan kepemimpinan Rasullulah terdapat pada keempat kekuatan kepemimpinannya, yaitu: inspiratif, motivatif, solutif, dan prediktif.

Siagian mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak di senangi nya. Blancard dan Hersey mengemukakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Terry

[1] Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: kencana Prenada Media Group, 2009) hlm 213

menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.[2]

Menurut Thoha gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seseorang oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.[3]

Menurut Hasibuan motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Wexley & Yukl memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Pengertian motivasi seperti di kemukakan oleh Wexley & Yukl motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula di artikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.[4]

Hamalik mengatakan ada dua prinsip yang dapat di gunakan untuk meninjau motivasi, yaitu: motivasi di pandang sebagai suatu proses dan menentukan karakter dari proses ini.[5]

Menurut Bass et.al budaya organisasi dan kepemimpinan telah secara independen dihubungkan dengan kinerja perusahaan. Para peneliti telah menguji

---

[2] Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta: kencana Prenada Media Group, 2009) hlm 213-214

[3] Ahmad Rizqi Baskoro. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Kencana Jakarta. Hlm 19

[4] Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta: kencana Prenada Media Group, 2009) hlm 110-111

[5] Malayu Hasibuan S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)

hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Banyak pakar menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi basis adabtasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian di lakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara pegawai bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas di tentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya. Gibson menyatakan budaya organisasi menentukan apa yang boleh dan tidak boleh di lakukan oleh anggota organisasi, menentukan batas-batas normatif perilaku anggto organisasi, menentukan sifat dan bentuk pengendalian dan pengawasan organisasi, menentukan gaya manajerial yang dapat di terima oleh anggota organisasi, menentukan cara kerja yang tepat dan lain sebagainya.

PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar adalah salah satu anak perusahaan dari PT. Perkebunan Nusantara VI yang berkantor pusat di Jambi yang bergerak di bidang perkebunan teh. Unit dari PT. Perkebunan Nusantara VI yang berdiri berdasarkan peraturan pemerintah No. 11 tanggal 14 Februari 1996 dan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 165/KMK.016/1996 tentang pengabungan PT. Perkebunan Danau Kembar adalah unit usaha ex PT. Perkebunan VIII yang bernama Gunung Talang sebelum diserahkan kepada PT. Prkebunan Nusantara VIII. Dimana PTPN VI Unit Usaha

Danau Kembar memiliki kebun teh seluas 669,26 ha, dimana merupakan areal plasma milik petani.[6]

Selain di dukung faktor modal yang ada, perolehan kinerja selama tahun 2021 juga didukung oleh personil dengan bebagai tingkat pendidikan seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1 1

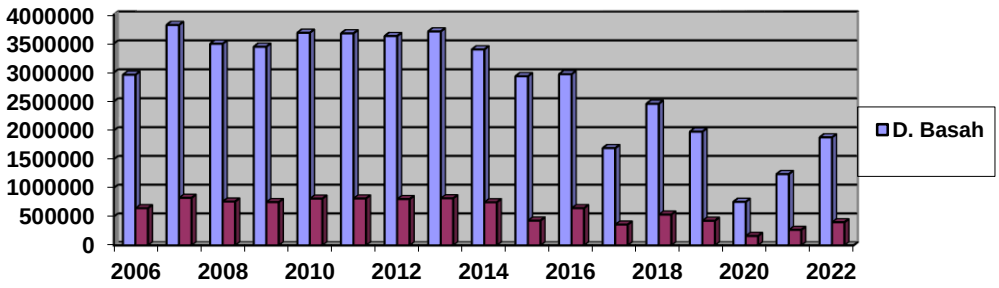
Data Karyawan

No	Tingkat Karyawan	orang
1	Karyawan Pimpinan	10
2	Voluntair / Trainer	-
3	Perwira Pengamanan	1
4	Karyawan Gol. IB-IID	212
5	Karyawan Gol. IA	6
6	Karyawan PKWT	110
Jumlah		339

Sumber: PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar

Gambar 1 1

Grafik Produksi



[6] https://ptpn6.com/berita-unit-usaha-danau-kembar.html. Diakses pada 14 September 2022. Pukul 11.33 WIB

Tabel 1 2

Produksi Pir Lokal sampai dengan bulan November 2022

No	Bulan	Luas (Ha)	Daun Basah (Kg)	Teh Kering (Kg)
1.	Januari	309.67	163.870	35.478
2.	Februari	309,67	183.390	40.234
3.	Maret	309,67	179.630	38.392
4.	April	309,67	192.120	41.198
5.	Mei	309,67	155.330	32.795
6.	Juni	309,67	185.030	38.711
7.	Juli	309,67	139.340	30.530
8.	Agustus	309,67	178.770	38.027
9.	September	309,67	161.230	35.283
10.	Oktober	309,67	180.980	39.208
11.	Novemver	309,67	159.640	32.096
12.	Desember	309,67		
Jumlah			**1.879.330**	**401.952**

Sumber: PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar

Distribusi teh disalurkan ke Jambi, kota Padang, Riau dan sekitarnya.

Berdasarkan hasil wawancara awal, menurut karyawan gaya kepemimpinan di PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar adalah adalah pemimpin yang mampu memberikan inspirasi karyawannya untuk lebih mengutamakan

kemajuan organisasi dari pada kepentingan pribadi, pemimpinnya juga memberikan perhatian yang baik bagi karyawannya. Diantara gaya kepemimpinan tersebut terdapat beberapa kekurangan dalam gaya kepemimpinan seperti, pemimpin yang kurang dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam menetapkan tugas-tugas karyawan, pengambilan keputusan terhadap suatu masalah yang sering tertunda, komunikasi antara bawahannya dengan pemimpin belum berjalan dengan maksimal. Ini menyebabkan motivasi kerja karyawan PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar menurun karena beberapa hal yaitu, belum ada nya penghargaan atau apresiasi ketika karyawan memiliki ide dan gagasan dalam memajukan perusahaan.

Budaya organisasi PTPN VI Danau Kembar yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) yang merupakan modal rohani seluruh insan perusahaan dalam menjalankan segala aspek kehidupan perusahaan. Budaya organisasi PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar yaitu harus mematuhi SOP kerja karyawan seperti datang harus tepat waktu, harus menaati peraturan-peraturan yang telah ada, adanya sanksi bagi yang melanggar peraturan. Tetapi budaya organisasi tersebut masih banyak di langgar dan belum berjalan sesuai dengan harapan seperti datang terlambat, keluar kantor saat jam kerja, terjadi konflik di dalam perusahaan, tidak mampu menjalankan tradisi perusahaan secara konsisten, sehingga mulai menimbulkan budaya kerjasama kurang baik antara individu maupun tim.

Menurut Fery Yanuar Martedy, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Jendral Bawaslu

Pusat, artinya semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi motivasi kerja di dalam diri pegawai. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Jendral Bawaslu Pusat, artinya semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai. [7]

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka penulis mengangkat topik penting dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar Perspektif Manajemen Bisnis Syariah".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin yang kurang dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam menetapkan tugas-tugas karyawan
2. Budaya organisasi yang dijalankan masih belum sesuai dengan harapan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar

C. Batasan Masalah

Agar pembahasan masalah ini terarahkan maka disini penulis membatasi masalah dari penelitian ini. Adapun batasan penelitian ini ialah penelitian yang terkait dengan "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar Perspektif Manajemen Bisnis Syariah".

---

[7] Fery Yanuar Martedy. 2018. *Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta dampak nya pada kepuasan kerja karyawan (studi kasus Bawaslu Pusat). Vol.7 No. 1*

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besarkah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar?
2. Seberapa besarkah pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar?
3. Seberapa besarkah pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang di lakukan di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

   Menambah pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan masalah kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Menambah referensi dan memberikan rujukan tambahan bagi peneliti yang ingin meneliti tentang kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Dunia Akademis

   Menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, antara lain mengenai kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja.

G. Penjelasan Judul

Sebelum menguraikan proposal ini lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan pengertian judul dengan maksud untuk menghindari kesalah fahaman dalam pengertian, proposal skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar Perspektif Manajemen Bisnis Syariah".

Gaya kepemimpinan: Menurut Thoha gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas

pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelempok membentuk gaya kepemimpinan.

Budaya organisasi: Menurut Robbins budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang di anut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi pada penelitian ini yaitu bagaimana budaya organisasi yang di jalankan oleh PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar.

Motivasi: Secara *etimologis* (bahasa) berasal dari bahasa latin ‘*’movere’’* yang berarti menggerakan. Secara *terminologis* (istilah) motivasi adalah daya penggerak kekuatan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu dan memberikan arah dalam mencapai tujuan, baik yang didorong atau dirangsang dari luar maupun dari dalam dirinya. Motivasi dalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi karyawan dalam bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar.

Karyawan: Menurut KBBI adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji. Menurut Subri karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Karyawan yang di maksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar.

Manajemen Bisnis Syariah: Ilmu atau pengetahuan yang mempelajari mengenai tatacara bagaimana mengelola, mengatur serta melakukan kegiatan usaha atau bisnis yang berdasarkan kepada nilai-nilai atau prinsip syariat Islam.

Kesimpulan dari judul yang diteliti ini **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar Perspektif Manajemen Bisnis Syariah"** adalah untuk menguraikan sejauh apa pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam mempengaruhi motivasi

karyawan dalam bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar

H. Kajian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian ini, penulis terlebih dahulu mengamati serta mencermati beberapa judul penelitian proposal skripsi terlebih dahulu sebagai pedoman dalam mengangkat sebuah judul penelitian, dengan judul terkait. Adapun judul penelitian terdahulu ini ialah:

Tabel 1 3

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
1	Dinarwati. CH	pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah Provinsi Gorontalo.	2021	Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap budaya organisasi. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo. Gaya kepemimpinan

				berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo
2	Muhamad Ekhsan dan Roni Mariyono	pengaruh gaya kepemimpinan islami, budaya organisasi islami dan insentif terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Yanmar Indonesia	2020	Dari penelitian ini dapat di tarik kesimpulan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan islami, mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja. Secara simultan gaya kepemimpinan islami, budaya organisasi islami dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

3	Ani Kuryatul Abadiyah	Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi dan komitmen organisasi pada Universitas Alkhairaat Palu	2020	Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh dapat disimpulkan beberapa hal • Terbukti organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. • Terbukti pula bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi • Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap komitmen organisasi • Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui motivasi.
4	Kadek Jati Asmara, ddk	Pengaruh gaya kepemimpinan trasformasional dan budaya organisasi pada kinerja organisai dengan motivasi kerja sebagai pemoderasi	2017	Berdasarkan hasil dan pembahasan analisis pengolahan data melalui program IBM SPSS versi 22.0 for windows yang telah di jabarkan pada bagian sebelumnya, maka simpulan penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan trasformasional tidak berpengaruh

				pada kinerja organisasi. Budaya organisasi tidak berpengaruh pada kinerja organisasi. Motivasi kerja tidak mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan trasformasional pada kinerja organisasi. Motivasi kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi pada kinerja organisasi.
5	Rieka Reskantika, ddk	pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi	2019	Dari hasil uji hipotesis kepemimpimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen

				organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Robbins mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.[8]

Motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi berhubungan erat dengan dorongan atau kekuatan yang berada dalam diri manusia, dan tidak terlihat dari luar, yang terlihat hanya tingkah laku dari manusia tersebut sehingga tidak lah mudah untuk mempelajari motivasi manusia. Menurut Stoner, ada beberapa asumsi dasar yang harus dipahami oleh seorang manager berkenaan dengan motivasi pada karyawan, yaitu:

a) Motivasi umumnya dianggap sebagai suatu hal yang baik atau positif
b) Motivasi merupakan salah satu faktor diantara sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi performance kerja seseorang

[8] Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: kencana Prenada Media Group, 2009) hlm 111

c) Motivasi seseorang tidak banyak jumlahnya dan harus ditambah secara periodik.

d) Motivasi adalah alat dimana manager dapat mengatur hubungan kerja dalam organisasi.

2.Dimensi Motivasi

Menurut Sutrisno ada 3 dimensi motivasi kerja

a. Kebutuhan Psikologis

b. Kebutuhan rasa aman

c. Kebutuhan Penghargaan.

3.Dasar-dasar motivasi

1). Mengikut sertakan bawahan orang lain

Untuk mendapatkan hasil yang baik, jika bawahan atau orang lain diberi kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam merumuskan keputusan-keputusan. Sehingga para bawahan dapat mengemukakan ide, saran dan mereka akan merasa dirinya dimanusiakan, sehingga dia akan bertanggung jawab atas tercapainya hasil yang maksimal.[9]

2). Komunikasi

Dalam proses mencapai hasil diantara para anggota dalam organisasi akan lebih baik mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan masalah tersebut. Tanpa ada nya informasi para bawahan atau anggota organisasi tidak dapat bekerja secara maksimal. Untuk itu manager perlu melakukan komunikasi yang intensif dengan mereka-mereka yang tergabung dalam organisasi.

[9] Sri, wiludjen SP. *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: grahana ilmu, 2007)hal 154-160

a). Pengakuan

Untuk meningkatkan hasil yang maksimal, manager perlu memberikan pengakuan atau penghargaan atas sumbangan yang telah diberikan, pengakuan ini bisa berupa materi maupun non materi.

b).Wewenang dan didelegasikan

Untuk dapat menghasilkan yang baik, maka perlu adanya delegasi wewenang yang cukup. Tanpa adanya pemberian wewenang para bawahan akan sulit untuk melakukan apa yang perlu dikerjakan. Disamping itu dengan diberikan wewenang tentu nya harus disertai dengan tanggung jawab atau dengan kata lain terdapat adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab.

3). Perhatian timbal balik

Para bawahan akan termotivasi untuk mencapai hasil yang baik, bila manager menaruh perhatian terhadap hasil-hasil yang telah tercapai oleh bawahan. Atau manager mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan mereka, dengan demikian semakin banyak manager membantu bawahan dalam mencapai tujuan, maka semakin besar sumbangan bawahan atas tercapainya tujuan organisasi.

4. Alat Motivasi

Motivasi yang diberikan kepada bawahan atau pegawai dapat berupa:

a. Material

Merupakan motivasi yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikannya, dan hal yang diberikan berupa upah, gaji, barang-barang dan lainnya.

b. Non Material

Merupakan motiavasi yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk non materi adalah promosi, diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pujian, sertifikat, piagam, lainnya.

5. Jenis Motivasi

Motivasi dapat dibedakan menjadi beberapa kelompok:

1). Motivasi Positif

Merupakan dorongan terhadap kaaryawan yang dapat berupa hadiah, pujian, insentif, dan lainnya yang sejenis.

2). Motivasi Negatif

Adalah dorongan terhadap kaaryawan atau bawahan yang biasa berupa ancaman, hukuman atau sanksi-sanksi.

6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang yang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan dari faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

a) Faktor Internal

a) Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan semua manusia yang ada di muka bumi ini. Untuk mempertahankan

kehidupan ini orang-orang mau melakukan apasaja baik atau pun jelek, haram atau pun halal. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang melakukan pekerjaan.

c) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang ingin bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui atau di hormati oleh orang lain.

d) Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Bila di lihat lebih teliti, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan atas prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja di hargai oleh masyarakat.

e) Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang kala keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan masih kategori bekerja.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda bagi setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi sehingga terpenuhinya kepuasan kerja bagi karyawan. Karyawan akan mendapatkan kepuasan jika dalam pekerjaan terdapat: hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran, kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukan.[10]

b. Faktor Eksternal

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan untuk bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang.

c) Supervisi Yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

[10] Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: kencana Prenada Media Group, 2009) hlm 117-118

Dengan itu posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan bekerja keras mengorbakan segalanya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam pekerjaannya

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan bagi setiap karyawan dalam bekerja, mereka bukan mengharapkan kompensasi semata, tetapi mereka juga berharap mendapatkan jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan Yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah di tetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan mengatur dan melindungi para karyawan.[11]

Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Selain faktor-faktor tersebut diatas ada faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya:

[11] Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: kencana Prenada Media Group, 2009) hlm 118-120

1. Budaya Perusahaan

   Budaya adalah bentuk kebiasaan yang dilakukan terus menerus sehingga membentuk pola interaksi serta kondisi sosial didalamnya. Budaya perusahaan biasanya di ciptakan dan terus di pertahankan berkat pengaruh pimpinan. Inilah mengapa memiliki kemampuan leadership yang baik harus dimiliki seorang pemimpin. Budaya perusahaan diciptakan sejalan dengan visi, misi dan nilai-nilai yang dibuat dan di pegang perusahaan. Budaya ini akan di tanamkan kepada setiap karyawan sehingga mereka mampu bersikap dan memiliki pola pikir sesuai arahan perusahaan.

2. Lingkungan kerja pemimpin dan bawahannya

   Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti:

   a. Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan. Bawahan dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti: kemampuan bekerja, semangat kerja, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi dan produktivitas kerja.
   b. Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalanya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
   c. Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan.[12]

[12] Agus, Darmawan. 2019. *Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi*. Diakses pada 19 Oktober 2022 pukul 17.0 WIB

B. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Harold Kootz kepemimpinan adalah pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusiasme. Sedangkan menurut George R. Terry kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dlam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan hubungan antara tujuan perorangan dan tujuan organisasi menjadi lemah. Penting nya kepemimpinan dalam suatu organisasi secara tepat dilukiskan oleh Keith Davis seperti yang dikutip dalam Reksohadiprodjo dan Handoko.

Tanpa kepemimpinan organisasi adalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur(kacau balau). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi (membujuk) orang lain untuk mencapai tujuan engan antusias. Ini merupakan faktor manusiawi yang mengikat sebagai suatu kelompok bersma dan memotivasi mereka dalam mencapai tujuan. Kegiatan-kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan merupakan sebuah kepompong yang tidur (tidak aktif) sampai pemimpin cepat bertindak untuk menghidupkan motivasi pada setiap orang dan mengarahkan mereka

mencapai tujuan. Kepemimpinan mengubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Hal ini kegiatan pokok yang memberikan sukses bagi semua hal yang potensial, yaitu suatu organisasi dan anggota-anggotanya.

Pemimpin harus mempunyai keyakinan yang teguh atas segala sesuatu yang ingin dicapainya. Pemimpin harus tabah dan tekun untuk mencari cara-cara melakukan sesuatu sampai mendapatkan yang paling tepat untuk mencapai tujuan.[13]

2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha, gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Kartono, gaya kepemimpinan adalah sufat, kebiasaan, tempramen watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

3.Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan adalah penggeneralisasian suatu perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama menjadi pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemilikan.

a. Sebab musabab munculnya pemimpin

[13] Sri, wiludjen SP. *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: grahana ilmu, 2007) hal 142

Tiga teori yang menonjol dalam menjelaskan kemunculan pemimpin ialah:

Teori genetis menyatakan sebagai berikut:

1) Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang ada sejak lahirnya.
2) Dia ditakdirkan lahir sebagai pemimpin dalam situasi kondisi yang bagaimana pun juga yang khusus.
3) Secara filsafi, teori tersebut menganut pandangan deterministis.

Teori sosial (lawan teori genetis)

a) Pemimpin itu harus disiapkan, dididik, dibentuk, tidak terlahirkan begitu saja.
b) Setiap orang bisa menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan, serta didorong oleh kemauan sendiri.

Teori ekologis atau sintesis:

Seorang akan sukses menjadi pemimpin, bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan juga sesuai tuntutan lingkungan ekologisnya.[14]

b. Tipe dan gaya kepemimpinan

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas, sehingga tingkah laku gayanya lah

[14] Kartini, Kartono. Pemimpinan dan kepemimpinan (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1998) hal 27-29

yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau style hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya, sehingga muncullah beberapa tipe kepemimpinan.

W. j Reddin dalam artikelnya what kind of manager, dan disunting oleh Wahjosumidjo menentukan watak dan tipe pemimpin atas tiga polar dasar, yaitu:

1). Berorientasikan tugas

2). Berorientasikan hubungan kerja

3). Berorientasikan hasil yang efektif.

Berdasarkan penonjolan ketiga orientasi tersebut, dapat ditentukan delapan tipe kepemimpinan:

a. Tipe deserter (pembelot) sifatnya: bermoral rendah, tidak memilik rasa keterlibatan, tanpa pengabdian, tanpa loyalitas dan ketaatan sukar diramalakan.
b. Tipe birokrat sifatnya: correct, kaku, patuh pada peraturan dan norma-norma, ia adalah manusia organisasi yang tepat, cermat, disiplin, dan keras.
c. Tipe misionaris (misionary) sifatnya: terbuka, penolong, lembut hati, ramah tamah.
d. Tipe developer (pembangun) sifatnya: kreatif, dinamis, inovatif, memberikan/melimpahkan wewwnang dengan baik, menaruh kepercayaan pada bawahan.

e. Tipe otokrat sifatnya: keras, diktatoris, mau menang sendiri, keras kepala, bandel, sombong.
f. Benevolent autocrat (otokrat yang baik) sifatnya: lancar, tertib, ahli dalam mengorganisirkan, besar rasa keterlibatan diri.
g. Tipe compromiser (kompomis) sifatnya: plintat-plintut, selalu mengikuti angin tanpa pendirian, tidak mempunyai keputusan, berpandangan pendek dan sempit.
h. Tipe eksekutif sifatnya: bermutu tinggi, dapat memberikan motivasi yang baik, berpandangan jauh, tekun.

Syarat –syarat kepemimpinan

Konsebsi mengenai kepemimipinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting yaitu:

1) Kekuasaan

Ialah kekuataan otoritas regalitas yang memberikan wewenang kepada pemimipin guna mempengaruho dan mengerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

2) Kewibawaan

Ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu dalam”mbawai” atau mengatur orang lain sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.

3) Kemampuan

Ialah segala daya, kesanggupan, kekuataan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota tertentu.[15]

4. Macam-macam gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat diterapkan dalam situasi yang dihadapi Mulyasa dan Wahjosumidjo adalah:

a. Gaya instruksi: gaya ini diterapkan jika bawahan tingkat kematangan rendah dan memerlukan petunjuk dan wawasan.
b. Gaya konsultasi : gaya ini diterapkan apabila kondisi bawahan dalam taraf rendah sampai moderat bawahan telah memiliki kemauan untuk melakukan tugas, tetapi belum didukung oleh kemampuan yang mewadahi.
c. Gaya partisipasi : gaya ini diterapkan apabila tingkat kemantangan bawahan berada pada tahap kematangan moderat sampai tinggi.
d. Gaya delegasi : gaya ini diterapkam jika kemampuan dan kemauan bawahan telah tinggi.

5. Fungsi Pemimpin dan Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang pemimpin pada umumnya ingin merefleksikan sifat-sifat dan tujuan dari kelompoknya. Tugas dan fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, memimpin, membangun, memberi ataumembangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang

[15] Kartini, Kartono. *Pemimpinan dan kepemimpinan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1998)hal 29-31

baik, dan membawa pengikutnya kesasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Menurut Sondang P. Siagian berpendapat bahwa fungsi-fungsi kepemimpinan yang hakiki yaitu:

1. Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak luar organisasi.
3. Pemimpin selaku komunikator yang efektif.
4. Pemimpin selaku intergrator yang efektif, rasional, objektif, dan netral.

6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kepemimpinan

Tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin adalah cukup besar. Menurut Stoner terdapat beberapa macam faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan yaitu:

1) Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi mencapai tujuannya adalah tanggung jawab seorang pemimpin.
2) Pemimpin harus mampu menciptakan keseimbangan dalam rangka mencapai berbagai tujuan.
3) Pemimpin harus mempunyai wawasan yang luas, berfikir jauh kedepan, mampu melakukan analisis dalam rangka merumuskan kebijakan yang dapat memberi keuntungan pada organisasi.
4) Pemimpin harus mampu mengorganisirkan bawahannya agar mampu bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan.

5) Pemimpin harus memperhatikan dalam melihat setiap permasalahan yang ada, dan mampu mengkomunikasikan permasalahan tersebut kepada pihak terkait untuk dicarikan solusinya.
6) Pemimpin harus melakukan pendekatan dan kerja sama dengan pihak lain dan menentukan langkah-langkah yang prlu dilakukan dalam rangka pencapaian organisasi.
7) Seorang pemimpin dapat merupakan wakil dari organisasi dalam rangka untuk melakukan pembicaraan penting atau pertemuan dengan pihak luar untuk melakukan kerja sama.
8) Seorang pemimpin sebagai pengambilan keputusan.

7.Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono, gaya kepemimpinan dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk

menggerakkan kemampuannya, tenaga dan waktu nya untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.[16]

Dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksud dengan baik, secara langsung atau lisan.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikut keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka perusahaan.

e. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya, tanggung jawab yaitu kewajiban untuk memikul, menanggung segala sesuatu.

f. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan ini adalah yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemapuan kita mengendalikan emosi semakin baik juga untuk kita.

---

[16] Maria Tri Handayani. 2022. *10 indikator kepemimpinan yang efektif beserta cara mengukurnya.* Diakses pada 18 Oktober 2022 ppukul 17.00 WIB

g. Memiliki Visi

Pemimpin yang efektif harus mampu menciptakan dan mengembangkan visi mereka, lalu membuat nya menarik dan meyakinkan, dengan visi seorang pemimpin memiliki gagasan yang jelas tentang ke mana pemimpin yang efektif harus mampu menciptakan dan mengembangkan visi mereka, lalu membuatnya menarik dan meyakinkan.

h. Berintegritas

Seorang pemimpin dengan integritas akan menggunakan nilai-nilai mereka untuk memandu keputusan, perilaku dan hubungannya dengan orang lain.[17]

C. Budaya Organisasi

Robbins dalam Soedjono menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang di anut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sedangkan menurut Victor S.L Tan dalam Dalimunthe budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaanya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru berbagai cara sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah. Schein dalam Darma menyatakan bahwa budaya organisasi dapat diartikan sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan, diteliti atau di kembangkan oleh berbagai kelompok yang

[17] Maria Tri Handayani. 2022. *10 indikator kepemimpinan yang efektif beserta cara mengukurnya.* Diakses pada 18 Oktober 2022 ppukul 17.00 WIB

ada dalam organisasi. Defisi Schein ini mengilustrasikan bahwa budaya mencakup asumsi dasar yang di pelajari oleh anggota organisasi yang kemudian di kembangkan di dalam organisasi tersebut. Berdasarkan ketiga definisi budaya organisasi yang telah di jelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, budaya organisasi merupakan himpunan dari sistem makna bersama yang di anut oleh setiap anggota dalam organisasi yang membedakan dengan dengan organisasi lainnya dan di wariskan kepada anggota baru dalam organisasi.

1.Manfaat Budaya Organisasi

Kesinambungan organisasi sangat tergantung pada budaya yang di miliki. Budaya organisasi dapat di manfaatkan sebagai daya saing andalan organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan. Selain itu budaya organisai pun dapat menjadi rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi para anggota organisasi terhadap suatu masalah.

Beberapa manfaat budaya organisasi yang di kemukakan oleh Robbins yaitu sebagai berikut:

a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas
b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi
c. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu
d. Menjaga stabilitas organisasi.

Budaya organisasi sebagai tapal batas artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. Kemudian

dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.

Dengan nilai-nilai yang sudah di sepakati bersama, maka budaya organisasi akan di jadikan tolak ukur tindakan dari setiap individu, dan akan mengesampingkan kepentingan sendiri. Terakhir, kesatuan komponen-komponen organisasi yang di rekatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya di dalam organisasi, sehingga nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi perlu di tanamkan sejak dini pada setiap individu.[18]

2.Dimensi Budaya Organisasi

Dimensi budaya organisasi merupakan karakteristik dan elemen yang membentuk budaya organisasi itu sendiri. Berdasarkan buku komunikasi organisasi lengkap. Berikut dibawah ini penjelasan mengenai dimensi-dimensi budaya organisasi menurut para ahli:

Menurut pendapat Luchans menyebutkan sejumlah karakteristik yang penting dari budaya organisasi, yang meliputi:

a. Aturan-aturan Perilaku

   Yaitu bahasa, terminologi dan ritual yang biasa di pergunakan oleh anggota organisasi.

b. Norma

[18] https://vocasia.id/blog/dimensi-dimensi-budaya-organisasi-menurut-para-ahli/ diakses 7 September 2022 pukul 12.00 WIB

Adalah stanndar perilaku yang meliputi petunjuk bagai mana melakukan sesuatu. Lebih jauh di masyarakat kita kenal adanya norma agama, norma sosial, norma susila, norma adat, ddl.

c. Nilai-nilai Dominan

Adalah nilai utama yang di harapkan dari organisasi untuk di kerjakan oleh para anggota misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktifitas dan efisiens, serta tingginya disiplin kerja.

d. Filosofi

Merupakan kebijakan yang di percaya organisasi tentang hal-hal yang di sukai para karyawan dan pelanggannya.

e. Peraturan-peraturan

Merupakan aturan yang tegas dan organisasi. Pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima di dalam organisasi.

f. Iklim Organisasi

Yaitu keseluruhan perasaan yang meliputi hal-hal fisik bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.[19]

[19] Persada, Indra, Ginanjar. *Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegai Biro Umum Kementrian Energi dan Sumber Daya Mineral*

Menurut Buchanan dan Huczyski mengemukakan lima dimensi budaya organisasi, yaitu:

1) Nilai
2) Kepercayaan
3) Pendapat
4) Sikap
5) Norma

3.Indikator Budaya Organisasi.

Menurut Sulaksono Hari, budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan risiko
   a. Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
   b. Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru
2. Berorientasi pada hasil
   a. Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan
   b. Penilaian hasil atas kerja yang telah di laksanakan
3. Beroientasi pada semua kepentingan karyawan
   a. Memenuhi kebutuhan untuk menjalankan dan mengerjakan pekerjaan
   b. Mendukung prestasi karyawan
4. Berorientasi pada tugas
   a. Teliti dalam mengerjakan tugas
   b. Keakuratan hasil kerja

4. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robins dalam Sutrisno sepuluh karakteristik kunci yang merupakan inti dari budaya organisasi, yaitu:

a. *Member Identity*

Yaitu identitas anggota dalam organisasi secara keseluruhan, dibandingkan dengan identitas dalam kelompok kerja atau bidang masing-masing.

b. *Group Emphasis*

Yaitu seberapa besar aktivitas kerja bersama lebih ditekankan dibandingkan kerja individual.[20]

c. *People Focus*

Yaitu seberapa jauh keputusan manajemen yang diambil untuk mempertimbangkan keputusan tersebut terhadap anggota organisasi.

d. *Unit Integration*

Yaitu seberapa jauh unit-unit di dalam organisasi dikondisikan untuk beroperasi secara bersama-sama.

e. *Control*

Yaitu seberapa banyak aturan, peraturan, dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.

f. *Risk Toleransi*

Yaitu besarnya dorongan terhadap karyawan untuk lebih agresif, inovatif dan berani mengambil risiko.

---

[20] Faripa, dkk. *Pengaruh gaya kepemimpinan trasformasional, budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi dan kinerja guru*.

g.*Reward Criteria*

Yaitu seberapa besar imbalan dialokasikan sesuai kinerja karyawan, dibandingkan alokasi berdasarkan senoritas, favoritism, atau faktor bukan kinerja lainnya.

h.*Conflict Tolerance*

Yaitu seberapa besar karyawan didorong bersikap terbuka terhadap konflik dan kritik.

i. *Means End Orientation*

Yaitu seberapa besar manajemen lebih menekan kan pada penyebab atau hasil dibandingkan pada teknis proses yang digunakan untuk mengembangkan hasil.

j. *Open Sistem Focus*

Yaitu seberapa besar pengawas organisasi dan respons yang diberikan untuk mengubah lingkungan eksternal.[21]

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah dilihat dari variabel-variabelnya dan tempat penelitiannya serta waktu penelitiannya.

D. Motivasi Kerja Dalam Syariah

Teori Keseimbangan (Covey)

Teori ini terangkum dalam empat kebutuhan: ruh, jasad, akal dan perasaan. Covey menegaskan keharusan untuk menciptakan keseimbangan (*balance*) dalam memenuhi empat kebutuhan pokok tersebut. Kunci utama untuk

[21] Faripa, dkk. *Pengaruh gaya kepemimpinan trasformasional, budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi dan kinerja guru*.

memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini adalah dengan interaksi dan memberikan sesuatu kepada yang berhak menerimanya.

Covey menegaskan bahwa manusia memiliki empat kekuatan:

a. Mengenali diri sendiri (kekuatan kepribadian)

b. Nurani yang hidup (kekuatan iman)

c. Kemauan yang independen (kekuatan respons)

d. Fantasi yang kreatif (kekuatan akal)

Covey menegaskan bahwa keseimbangan yang dituntut tidak hanya diantara empat kebutuhan tersebut, melainkan juga diantara keempat kebutuhan tersebut, covey juga menegaskan bahwa sistem motivasi di dalam institusi manapun, baik yang khusus maupun yang umum harus memperhatikan tercapainya keseimbangan yang diharapkan dalam rangka merealisasikan dorongan dan motivasi yang besar, yang pada akhirnya akan menghasilkan tingkat kinerja dan produktifitas yang tinggi. [22]

Manusia secara sederhana memiliki tiga unsur dalam dirinya yaitu, jasad, akal, dan hati. Jasad memiliki kebutuhan yang dipuaskan dan bersifat fisik. Rasulullah mengajarkan bahwa pada jasad harus diberikan hak-haknya. Mata punya hak, kalau mengantuk harus tidur, badan punya hak kalau lelah harus beristirahat dan ini dipuaskan dengan memberi istirahat saat dalam bekerja. Akal membutuhkan ilmu pengetahuan, sedangkan hati membutuhkan agama *(spiritualitas).*

[22] Thariq Muhammad As-Suwaidan, dkk. *Memproduksi Pemimpin Hebat Sebuah Kristalisasi Teori Islam Tentang Leadership (Kepemimpinan).* Terj. Najib Junaidi (Surabaya:Pustaka Yasir, 2009) hlm 106

Secara lebih lengkap maka Allah SWT dalam menciptakan manusia menganugrahkan lima naluri dasar yang merupakan kebutuhan primernya, yaitu agama, nyawa, akal, keturunan dan harta. Dalam Islam kebutuhan manusia juga mempunyai tingkatan-tingkatan yang berbeda yang berarti mempunyai konsekuensi pula dalam penentuan prioritas pemenuhannya.

Konsep kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) dalam Islam adalah sesuatu yang berbeda. Dalam teori ekonomi yang biasa kita kenal adalah keinginan yang merupakan fokus yang timbul dari hasrat naluri manusia. Konsep keinginan merupakan konsep bebas nilai, sedangkan Islam mengutamakan kebutuhan dan keinginan termasuk dalam bekerja. Secara lebih lengkap maka Allah SWT dalam menciptakan manusia menganugrahkan lima naluri dasar yang merupakan kebutuhan primernya, yaitu agama, nyawa, akal, keturunan dan harta.

1. Agama, kebutuhan kepada Tuhan selalu ada pada diri setiap manusia disadari ataukah tidak.
2. Kehidupan, kebutuhan hidup yang diperlukan jasad misalnya makan, rumah, dan pakaian.
3. Akal atau intelektualitas hal ini dapat ditafsirkan dengan selalu belajar, mengasah kecerdasan diri.
4. Keturunan, manusia secara naluri membutuhkan keturunan yang akan menjadi kebanggaan, dan kebahagiaan. Dipercaya Allah untuk membesarkan amanah nya. [23]
5. Harta atau *property*.

[23] Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) 191-192

Jika kelima kebutuhan dasar pada manusia itu terpenuhi, dapat dipastikan individu akan mendapat ketenangan batin sehingga berpengaruh pada produktifitas kerjanya.

Upaya pemenuhan kebutuhan-kebutuhan di atas, merupakan faktor-faktor yang mendorong manusia untuk bekerja dalam prespektif Islam, dimana seorang muslim pasti menginginkan kebahagiaan dunia dan akhirat yang tercermin Q.S. Al-Baqarah ayat 201:

﴿ وَمِنْهُمْ مَّنْ يَّقُوْلُ رَبَّنَآ اٰتِنَا فِى الدُّنْيَا حَسَنَةً وَّفِى الْاٰخِرَةِ حَسَنَةً وَّقِنَا عَذَابَ النَّارِ ﴾

Artinya: Dan di antara mereka ada yang berdoa, "Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat, dan lindungilah kami dari azab neraka."

Bermacam-macam penafsiran ulama tentang makna *hasanah* atau kebaikan tersebut. Kebaikan di dunia meliputi keselamatan, kesehatan, anak dan istri yang sholeh, nama baik dan lain sebagainya. Namun bagi kaum mukmin tidak cukup mencapai kebahagiaan didunia saja, melainkan bagaimana segala yang menyenangkan di dunia berakibat menyenangkan di hari kemudian. Seperti terbebas dari rasa takut diakhirat, hisab yang mudah, masuk surga, dan mendapat ridho-Nya. Jalan untuk menuju ridho-Nya adalah dengan melakukan pekerjaan secara profesional sesuai kode etik perusahaan dan syariat Islam.

Dalam motivasi bekerja itu setiap manusia akan gigih dan giat untuk melakukan pekerjaannya. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerjanya. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja bukan karena imbalan, sebab ia menemukan

kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam nengatasi situasi yang sulit. Seperti yang tercantum dalam Al-Qur'an surat An-Najm ayat 39-41 sebagai berikut:

﴿ وَاَنْ لَّيْسَ لِلْاِنْسَانِ اِلَّا مَا سَعٰىۙ وَاَنَّ سَعْيَهٗ سَوْفَ يُرٰىۖ ثُمَّ يُجْزٰىهُ الْجَزَآءَ الْاَوْفٰىۙ ﴾

Artinya:

39. dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya,

40. dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya),

41. kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.

Dalam motivasi kerja secara Islam, Islam hanya mengenal konsep tawakal kepada Allah, tetapi sama sekali tidak menerima fatalisme yaitu jalan yang negatif dalam kehidupan, yaitu bersikap menunggu tanpa berusaha. Islam memotivasi kerja dengan sikap tawakal kepada Allah berarti mendayagunakan seluruh potensi untuk memikirkan keselamatan dunia dan akhirat, mempertimbangkan berbagai alternatif, dan memilih yang terbaik untuk diimplementasikan. Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan dan kenikmatan yang baik dapat berubah menjadi ibadah jika disertai dengan niat yang tulus untuk menjaga anugrah hidup dan memanfaatkannya, serta menghormati kehendak pemberinya. Jika iman merupakan ruh dan rahasia amal, maka amal merupakan tubuh dann bentuk iman. Memisahkan keduanya menghasilkan bentuk kehidupan yang timpang. Orang yang beriman tetapi tidak bekerja, maka ia hidup dalam kehampaan dan kelumpuhan, tidak ada hasil kongkret dalam hidupnya, dan tidak ada tanda-tanda

keimanannya. Sebaliknya, orang yang bekerja tanpa iman akan hidup seperti robot dan tidak mampu merasakan eksistensi nilai-nilai dibalik penciptaanya.

Islam menetapkan bahwa amal tanpa iman adalah perjuangan sia-sia, bagaikan debu yang berhamburan ditiup angin kencang. Allah SWT berfirman dalam Q.S Ibrahim ayat 18:

﴿ مَثَلُ الَّذِيْنَ كَفَرُوْا بِرَبِّهِمْ اَعْمَالُهُمْ كَرَمَادِ ِۨاشْتَدَّتْ بِهِ الرِّيْحُ فِيْ يَوْمٍ عَاصِفٍۗ لَا يَقْدِرُوْنَ مِمَّا

كَسَبُوْا عَلٰى شَيْءٍۗ ذٰلِكَ هُوَ الضَّلٰلُ الْبَعِيْدُ ﴾

Artinya: Perumpamaan orang yang ingkar kepada Tuhannya, perbuatan mereka seperti abu yang ditiup oleh angin keras pada suatu hari yang berangin kencang. Mereka tidak kuasa (mendatangkan manfaat) sama sekali dari apa yang telah mereka usahakan (di dunia). Yang demikian itu adalah kesesatan yang jauh.

Islam menetapkan pekerjaan bagi seorang muslim sebagi hak dan sekaligus kewajiban, Islam menganjurkan bekerja dan memerintahkan agar pekerjaan dilakukan dengan sebaik-baiknya. Rasulullah SAW berpesan agar para pimpinan tidak merugikan para pekerja dalam bentuk apapun, termasuk tidak membebani pekerja di luar kemampuan nya.

Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi tanpa memikirkan akan akhirat kelak yang kekal abadi. Oleh karena itu sudah saatnya para pekerja harus bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan dalam ajaran Islam.[24]

[24] Elza Umiyarzi. *Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam. Vol. 1 No. 2*

Menurut Saleh dalam bekerja karyawan harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut:

1. Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT)

   Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan. Rasulullah SAW bersabda: Dari Saad bin Abu Waqqash ra, Rasulullah SAW bersabda kepadanya: "*Sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan (bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan allah niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk maka istrimu."* (HR. Bukhari-Muslim).

2. Takwa dalam Bekerja

   Takwa disini terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangannya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.[25] Orang yang bertakwa atau bertanggung jawab akan selalu menampilkan sikap-sikap positif. untuk itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut:

[25] Elza Umiyarzi. *Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam. Vol. 1 No. 2*

a. Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamankan.
b. Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja. Misalnya, tidak bermalas-malasan, merugikan rekan kerja.
c. Taat pada aturan.
d. Hanya menginginkan hasil pekerjaan yang baik dan halal.

3. Ikhlas dalam Bekerja

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Adapun ciri-ciri orang yang bekerja dengan ikhlas yaitu:

a. Bekerja semata-mata mengharap ridha Allah SWT.
b. Bersih dari segala maksud pamrih dan ria.
c. Penuh semangat dalam mengerjakan tugas pekerjaan.
d. Tidak merasah rendah karena makian atau cercaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja.

Mencari rezeki yang halal dalam agam Islam hukumya wajib, ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardhu lainnya.[26] Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup (*way of life),* Islam tidak hanya

[26] Elza Umiyarzi. *Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam. Vol. 1 No. 2*

berbicara tentang moralitas akhlak tetapi juga memberikan peletakkan dasar tentang konsep-konsep membangun kehidupan dan peradaban tinggi. Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecendrungan dan bakatnya. Islam meletakkan dasar yang kuat akan kebebasan berusaha, hanya saja untuk menghindari gejala-gejala kejahatan, Islam meletakkan batasan-batasan. Tujuan itu dinyatakan dalam Al-Qur'an dengan ungkapan bahwa bekerja adalah ibadah. Menurut syari'at, keridhaan Allah SWT tidak akan didapatkan jika kita tidak melaksanakan tugas dengan tekun, sungguh-sungguh dan sempurna.

4. Menyadari bahwa Bekerja adalah Ibadah

Budaya kerja menurut perspektif Islam menyimpulkan bahwa ruang lingkup ibadah di dalam Islam sangat luas sekali, tidak hanya merangkum kegiatan kehidupan manusia dengan tuhan tetapi dalam bermuamalah juga. Setiap aktivitas yang dilakukan baik yang berkaitan dengan individu maupun dengan masyarakat adalah ibadah menurut Islam selagi memenuhi syarat-syarat tertentu sebagai berikut:

a. Amalan yang dikerjakan itu hendaklah diakui Islam, bersesuaian dengan hukum Islam dan tidak bertentangan.[27]
b. Amalan tersebut dilakukan dengan niat yang baik bagi tujuan untuk memelihara kehormatan diri, menyenangkan keluarga, memberi manfaat kepada umat seluruhnya dan memakmurkan bumi sebagaimana yang dianjurkan oleh Allah.

[27] Elza Umiyarzi. *Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam. Vol. 1 No. 2*

c. Amalan tersebut mestilah dibuat dengan sebaik-baiknya demi menepati apa yang ditetapkan Rasulullah SAW, yaitu Allah SWT amat menyukai seseorang yang membuat suatu pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan dalam keadaan yang baik.
d. Ketika membuat amalan tersebut hendaklah sesuai menurut hukum Islam dan ketentuan batasannya, seperti tidak menzalimi orang lain, tidak khianat, tidak menipu atau merampas hak orang lain.
e. Tidak meninggalkan ibadah-ibadah khusus seperti sholat, zakat, dan lain sebagainya.[28]

Ayat-ayat Al-Qur'an yang membahas Motivasi Kerja dalam Islam antara lain sebagai berikut:

1. At-Taubah ayat 105

﴿ وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ﴾

Artinya: Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

[28] Elza Umiyarzi. *Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam. Vol. 1 No. 2*

2. Al-Ahzab ayat 31

﴿ ۞ وَمَنْ يَّقْنُتْ مِنْكُنَّ لِلّٰهِ وَرَسُوْلِهٖ وَتَعْمَلْ صَالِحًا نُّؤْتِهَآ اَجْرَهَا مَرَّتَيْنِۙ وَاَعْتَدْنَا لَهَا رِزْقًا كَرِيْمًا ﴾

Artinya: Dan barangsiapa di antara kamu (istri-istri Nabi) tetap taat kepada Allah dan Rasul-Nya dan mengerjakan kebajikan, niscaya Kami berikan pahala kepadanya dua kali lipat dan Kami sediakan rezeki yang mulia baginya.

E. Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruh kinerja seseorang dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan ialah kemampuan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Kepemimpinan memiliki fungsi yang sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi seperti, mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan perilaku. Setiap kepemimpinan seorang pemimpin memiliki gaya tersendiri yang berbeda satu sama lain. Hal ini disebabkan setiap manusia memilki karakteristik yang berbeda dan situasi yang di hadapi nya pun berbeda.

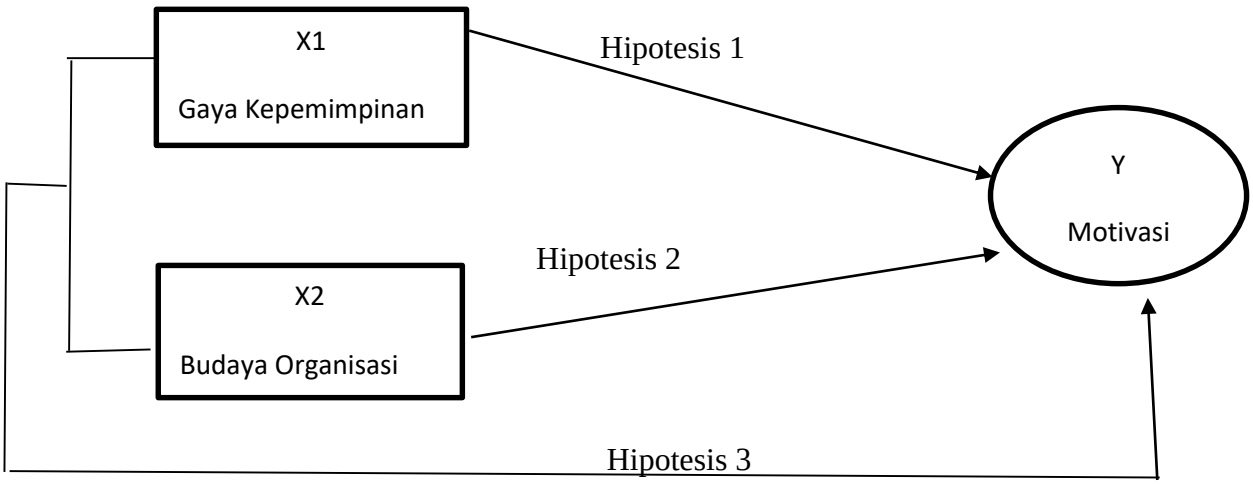
Berdasarkan teori teori yang telah di ulas sebelumnya, serta di perkuat dengan penelitian-penelitian pendukung terkait pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan itulah peneliti mencoba mengembangkan kerangka berpikir untuk di gunakan dalam penelitian ini.

Motivasi kerja (Y) sebagai variabel terikat, di pengaruhi oleh dua variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2). Dimensi kepemimpinan yang di gunakan dalam penelitian ini antara lain pengambilan

keputusan, intruksi, konsultasi, partisipasi, delegasi, dan pengendalian. Dimensi budaya organisasi yang di gunakan dalam penelitian ini antara lain kepercayaan, nilai, pendapat, sikap, dan norma. Model penelitian ini dapat di lihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 2 1

Kerangka Pemikiran



Keterangan: X_1: Variabel Bebas = Gaya Kepemimpinan

X_2: Variabel Bebas = Budaya Organisasi

Y: Variabel Terikat = Motivasi Kerja

⟶ = arah hubungan variabel

F. Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

Hipotesis 1

Ho: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar.

Ha: Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar.

Hipotesis 2

Ho: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar.

Ha: Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar.

Hipotesis 3

Ho: Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar.

Ha: Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitinan ini menggunakan riset kuantitatif deskriptif dan riset eksplanatori. Riset deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan atau memberikan paparan pada variabel pada sub variabelnya. Riset deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi.

Riset eksplantori yaitu penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi dari dua atau lebih variabel yang di teliti. Penelitian eksplanatori dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dipilih oleh penulis untuk mengadakan penelitian ia lah di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar, Solok Sumatera Barat. Waktu penelitian dilakukan terhitung dari September 2022-Maret 2023. Dan alasan kenapa penulis memilih lokasi tersebut dan memilih PT. perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar sebagai objek penelitian karena peneliti ingin menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar dalam perspektif bisnis syariah.

C. Jenis dan SumBer Data

Terkait dengan proses pengumpulan data ini yaitu dari informasi yang diperoleh dalam penelitian menggunakan data sebagai berikut:

1. Data Primer

   Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga dengan data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*.[29] Menurut Kuncoro, metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara pasif yakni dengan melakukan pengumpulan data dengan mengobservasikan karakter dengan alat mekanik atau manual, dan aktif yaitu dilakukan dengan mewawancarai responden baik personal maupun tidak. Dalam penelitian ini sumber data primer yang digunakan adalah wawancara dan observasi. Ada pun data yang dibutuhkan dalam penelitian ini seperti informasi maupun pendapat dari karyawan bagaimana gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut, dan bagaimana budaya organisasi nya.

2. Data Sekunder

   Merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data ini diperoleh dari perpustakaan atau laporan-laporan penelititian terdahulu. Data jenis ini adalah data yang diperoleh dari sumber yang telah ada diantaranya Al-Qur'an, hadist, buku, artikel, maupun jurnal yang terkait

[29] Sandu Siyoto.2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing. Hlm 67-68

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[30]

Populasi mengarah kepada seluruh kelompok, kejadian-kejadian atau hal-hal yang menarik untuk diselidiki oleh peneliti. Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan dimana masalah terkait gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar. Maka peneliti memutuskan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar sebanyak 339 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.[31]

Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

---

[30] Sandu Siyoto.2015. *Dasar Metodologi Penelitian*……. Hlm 63
[31] Sandu Siyoto.2015. *Dasar Metodologi Penelitian* ……... Hlm 64

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = 10% kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pangambilan sampel yang dapat di toleransi.

Maka besarnya sampel adalah:

$$n = \frac{339}{1+339(0,1)^2}$$

$$= \frac{339}{1+339(0,01)}$$

$$= \frac{339}{1+3,39}$$

$$= \frac{339}{4,39}$$

$$= 77$$

Berdasarkan perhitungan, didapat hasil 77 orang responden penelitian. Peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* dalam penentuan responden penelitian.

D.Definisi operasional Variabel

1.Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dari variabel dependen (terikat). Variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2). Sedangkan variabel dependen yaitu Motivasi Kerja(Y).

1) Gaya Kepemimpinan

   Menurut Wilson gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melakukan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan.

2) Budaya Organisasi

   Menurut Robbins budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang di anut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

3) Motivasi Kerja

   Menurut Edi motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseoarang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itumotivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.[32]

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah.

[32] Ahmad Rizqi Baskoro. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Kencana Jakarta. Hlm 40

Tabel 3 1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
1.Gaya Kepemimpinan (X_1)	1.Kemampuan	1.Memberi Keputusan 2.Pengarahan
	2.Prestasi	1.Tanggung Jawab 2.Perubahan
	3.Ketegasan	1.Kontrbusi 2.Kewibawaan
2.Budaya Organisasi (X_2)	1.Nilai	1.Lambang atau simbol perusahaan 2.Visi dan misi perusahaan
	2.Kepercayaan	1.Karyawan di anggap bagian dari keluarga 2.Suasana saling mempercayai.
	3.Pendapat	1.Kebebasan untuk mengemukakan pendapat 2.Ikatan emosional dengan perusahaaan.
	4.Sikap	1.Sikap terhadap

		beban kerja 2.Kesungguhan dalam bekerja.
	5. Norma	1.Kepatuhan terhadap peraturan 2.Etika Kerja
3.Motivasi Kerja (Y)	1.kebutuhan Psikologis	1.Dapat Memenuhi Kebutuhan Hidup 2.Memperoleh Imbalan
	2.Kebutuhan Rasa Aman	1.Rasa aman dan Bebas dari rasa Takut 2.Kebutuhan Keamanan Pribadi 3.Kebutuhan Akan keselamatan
	3.Kebutuhan Penghargaan	1. Pengakuan 2. Perhatian 3. Keberhasialn

2.Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Menurut Nazir skala likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan

indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur. Ketika menggunakan skala likert, skor dari jawaban yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden.

Tabel 3 2

Pengukuran Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono 2013

E.Teknik Pengumpulan Data

Ada pun teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

1. Observasi

   Observasi dalam sebuah penelitian diartikan sebagai pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan melibatkan seluruh indera untuk mendapatkan data. Jadi observasi merupakan pengamatan langsung dengan menggunakan penglihatan, penciuman, pendengaran, perabaan, atau kalau perlu dengan pengecapan.[33]

   Observasi yaitu teknik pengumpulan yang mengharuskan peneliti turun kelapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang,

[33] Sandu Siyoto.2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing. Hlm 81

tempat, pelaku kegiatan, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan. Observasi yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen. Ada pun tujuan penelitian melakukan observasi adalah semata-mata untuk mengamati bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar.

2. Wawancara

Wawancara yaitu pertemuan yang lansung direncanakan antara pewawancara dan yang diwawancarai untuk memberikan dan menerima informasi tertentu. Menurut Moleong wawancara adalah kegiatan percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu pewawancara dan yang diwawancarai. Wawancara atau interview untuk penelitian berbeda degan percakapan sehari-hari. Wawancara biasanya bermaksud untuk memperoleh keterangan, pendirian, pendapat secara lisan dari seseorang yang biasanya disebut responden engan berbicara langsung dengan orang tersebut. Wawancara ini dilakukan oleh peneliti dengan karyawan PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar

3. Kuisioner

Kuisioner merupakan metode pengumpulan data, instrumenya disebut sesuai dengan nama metodenya. Bentuk lembaran angket dapat berupasejumlah pertanyaan tertulis, tujuannya untuk memperoleh

informai dari responden tentang apa yang ia alami dan ketahui.[34] Kuisioner ini dibagikan oleh peneliti kepada karyawan PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar

F.Teknik Analisis Data

1.Uji Pra Penelitian

a. Uji Validasi

Menurut Umar, uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Jika r hitung > r tabel, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika r hitung < r tabel, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).[35]

b. Uji Reliabilitas

Menurut Umar, uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Menurut Nannuly dalam Umar, uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji Alpha Croanbachs, dimana nilai korelasi r akan

[34] Sandu Siyoto.2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing. Hlm 79
[35] Dwi Prayetno. 2011. *SPSS Analisis Statistic Data Lebih Cepat Lebih Akurat*. (Yogyakarta:Mediakom) hlm 24

dibandingkan dengan nilai 0,7 yang merupakan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai korelasi r < 0,6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

2. Jika nilai korelasi r > 0,6, maka instrumen penelitian reliabel.[36]

2.Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Umar, uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Menurut Ghozali, model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi.[37]

b.Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan kriteria dua variabel. Kriteria dalam uji linearitas adalah jika nilai sig. *linearity* >0,05, maka

[36] Agus Tri Basuki, dkk. 2016. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi &Bisnis*. (Jakarta: PT. Grafindo Persada) hlm 117

[37] Rambat Lupiyoadi & Ridho Bramulya Ikhsan. 2015. *Praktik Metode Riset Bisnis*. (Jakarta:Selemba Empat) hlm 134

berkesimpulan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel dependen dengan independen, jika nilai sig. *linearity* < 0,05 maka berkesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan linear antara variabel dependen dengan independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Priyatno, prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.[38]

d. Uji Multikolinearitas

Menurut Umar, uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Mengukur multikoliniearitas dapat diketahui dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi, jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.

[38] Agus Tri Basuki, dkk. 2016. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi &Bisnis*. (Jakarta: PT. Grafindo Persada)

3.Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno, analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Model matematis persamaan regresi dari penelitian ini adalah:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan:

Y: Motivasi kerja

a: Konstanta

b_1, b_2: Koefisien regresi

X_1: Gaya kepemimpinan

X_2: Budaya organisasi[39]

4.Analisis Hipotesis

a. Uji t

Menurut Priyatno, uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji

[39] Rambat Lupiyoadi & Ridho Bramulya Ikhsan. 2015. *Praktik Metode Riset Bisnis*. (Jakarta:Selemba Empat

pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap motivasi kerja(Y).

Nilai t hitung dicari dengan rumus:

$$t = \frac{bi}{Sbi}$$

Keterangan:

bi: koefisien regresi variabel i

Sbi: standar eror variabel i

Hipotesis 1:

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.

Ha: Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.

Hipotesis 2:

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja.

Ha: Ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja.

Kriteria

1. Ho ditolak jika t hitung > t α/2 atau t hitung < –t α/2 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

2. Ho diterima jika $-t\ \alpha/2 \leq t$ hitung $\leq t\ \alpha/2$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.[40]

b. Uji F (Regresi Simultan)

Menurut Priyatno, uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi(X_2) secara bersamaan terhadap motivasi kerja(Y).

Nilai F hitung dicari dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2: koefisien determinasi

n: jumlah data atau kasus

k: jumlah variabel

Hipotesis 3:

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

Ha: Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

Kriteria

[40] Sugiono. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. (Bandung:Alfabeta) hlm275

1. Ho ditolak jika F hitung > F tabel atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

2. Ho diterima jika F hitung < F tabel atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05[41]

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno, "analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat". Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - (ryx_1)(ryx_2)(ryx_2)}{1 - (rx1x_2)^2}$$

Kriteria

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut[42]

[41] Rambat Lupiyoadi & Ridho Bramulya Ikhsan. 2015. *Praktik Metode Riset Bisnis*. (Jakarta:Selemba Empat

[42] Sugiono. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. (Bandung:Alfabeta)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Perusahaan

Unit Usaha Danau Kembar merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Unit dari PTP Nusantara VI (Persero) yang berdiri berdasarkan peraturan Pemerintah No. 11 tanggal 14 Februari 1996 dan Surat keputusan Menteri Keuangan republik Indonesia No. 165/KMK. 016/ 1996 tanggal 11 Maret 1996 tentang penggabungan PTP Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Danau Kembar adalah Unit Usaha Ex. PTP VIII yang bernama Gunung Talang. Sebelum diserahkan kepada PTP VIII, Hak Guna Usaha Kebun Danau Kembar dimiliki oleh:

a. NV. CULLT MY. Taluk Gunung.
b. Tahun 1955 Expirasi Hak Erfpacht.
c. Tahun 1965 diberikan kepada PT. Kami Saiyo.
d. Tahun 1975 Hak Guna Usaha PT Kami saiyo dicabut.
e. Tahun 1976 diberi kepada PT. Pentarik Utama.
f. Tahun 1979 diserahkan kepada PTP VIII.
g. Tahun 1996 PTP berubah menjadi PTP Nusantara dan dimiliki oleh PT. Perkebunan

Nusantara VI

2. Visi

"Menjadi perusahaan perkebunan terdepan yang memberikan nilai manfaat tertinggi dan berkelanjutan kepada semua *stakeholder*".

3. Misi

1) Kami fokus mengelola perkebunan kelapa sawit, karet, the, kopi dan usaha lain yang terkait erat dengan usaha perkebunan secara berkelanjutan serta bekerjasama dengan petani dan mitra strategis lainnya.
2) Kami berkomitmen menciptakan produk-produk unik secara konsisten dan berkelanjutan melalui keunggulan operasional, standar kinerja tinggi dan ramah lingkungan.
3) Kami terus berupaya untuk memberikan imbal hasil finansial tinggi melalui cara pemasaran dan komunikasi pasar yang sangat baik.
4) Kami membangun lingkungan kerja yang kondusif dan nilai-nilai etika yang tinggi untuk mengangkat kompetensi sumber daya manusia perusahaan.[43]

4. Lokasi

Kebun Unit Usaha Danau Kembar terletak di Desa Kayu Jao Kenagarian Batang Barus Kecamatan Gunung_Talang Kabupaten Solok Provinsi Sumatera Barat, dengan jarak :

[43] *Annual Report* PTPN VI 2020

a. Dari Ibu Kota Kabupaten (Solok) ± 46 KM

b. Dari Ibu Kota Propinsi (Padang) ± 57 KM

c. Dari Pelabuhan Teluk Bayur Padang ± 56 KM

5. Sumber Daya Manusia (SDM)

Jumlah seluruh karyawan PTPN VI UU Danau Kembar adalah sebanyak 339 orang. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 1

Jumlah Karyawan

No	Tingkat Karyawan	orang
1	Karyawan Pimpinan	10
2	Voluntair / Trainer	-
3	Perwira Pengamanan	1
4	Karyawan Gol. IB-IID	212
5	Karyawan Gol. IA	6
6	Karyawan PKWT	110
Jumlah		339

Sumber: PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Peneliti melakukan penyebaran kuisioner kepada 77 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar. Kuisioner tersebut terdiri dari tiga bagian, yang pertama mengenai gaya kepemimpinan, kedua mengenai budaya organisasi, dan yang ketiga mengenai motivasi kerja.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan formal, dan pengalaman kerja

Tabel 4 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	41	53,2
2	Perempuan	36	46,8
Jumlah		77	100

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.2, dari total 77 orang responden, sebanyak 41 orang atau 53,2% responden adalah laki-laki dan sebanyak 36 orang atau 46,8% adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PTPN VI UU Danau Kembar adalah laki-laki.

Tabel 4 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	41-45 Tahun	9	11,7
2	>45 Tahun	63	81.8
3	25-30 Tahun	5	6,5
Jumlah		77	100

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.3, dari total 77 orang responden sebagian besar karyawan pada PTPN VI UU Danau Kembar berusia >45 tahun yakni 63 orang atau 81,8 %karyawan, 9 orang atau 11,7% karyawan berusia 41-45 tahun, dan 5

orang atau 6,5% karyawan berusia 25-30 tahun. Maka, dapat dilihat pada tabel 4.3 mayoritas karyawan PTPN VI UU Danau Kembar berumur >45 tahun.

Tabel 4 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Formal

No	Pendidikan Formal	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	31	40.3
2	SLTP	20	26
3	SLTA	18	23,4
4	D3	1	1,3
5	S1	7	9,1
Jumlah		77	100

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.4, dari total 77 orang responden sebanyak 1 orang atau 1,3% merupakan lulusan D3, sebanyak 7 orang atau 9,1% merupakan lulusan S1, sebanyak 31 orang atau 40,3% merupakan lulusan SD, sebanyak 18 orang atau 23,4% merupakan lulusan SLTA, sebanyak 20 orang atau 26% adalah lulusan SLTP. Jika melihat dari tabel 4.4 maka tidak ada karyawan yang lulusan S2 maupun selain lima kategori. Hal ini menunjukan bahwa karyawan yang bekerja pada PTPN VI UU Danau Kembar berasal dari latar belakang pendidikan yang beragam, dominan pendidikan terakhir SD.

Tabel 4 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

No	Pengalaman Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	<3 Tahun	1	1,3
2	3-6 Tahun	3	3,9

3	7-10	1	1,3
4	<10 Tahun	72	93,5
Jumlah		77	100

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.5, dari total 77 orang responden 1 orang atau 1,3% bekerja selama <3 tahun, sebanyak 3 orang atau 3,9% bekerja selama 3-6 tahun, sebanyak 1 orang atau 1,3% bekerja selama 7-10 tahun, dan sebanyak 72 orang atau 93.5% bekerja selama >10 tahun. Maka dilihat dari tabel 4.5 mayoritas karyawan PTPN VI UU Danau Kembar sudah bekerja selama >10 tahun.

2. Hasil Uji Data Penelitian

a. Hasil Uji Validasi

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Jika r hitung > r tabel, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika r hitung < r tabel, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).[44]

Uji validasi ini menggunakan 77 orang responden sebagai sampel uji coba. Responden yang dipilih berasal dari karyawan PTPN VI UU Danau Kembar. Perhitungan uji validasi dilakukan dengan menggunakan korelasi *corrilate bivarite* yang diolah dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26.

[44] Dwi Prayetno. 2011. *SPSS Analisis Statistic Data Lebih Cepat Lebih Akurat*. (Yogyakarta:Mediakom) hlm 24

Berdasarkan hasil uji validasi pada tabel 4.6, keseluruhan item pernyataan pada kuisioner gaya kepemimpinan, budaya organisasi maupun motivasi kerja dapat dinyatakan valid. Karena seluruh item pernyataan mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih kecil dibandikan r tabel (dengan n=77) yaitu = 0,2242. Artinya seluruh item penyataan pada kuisioner dapat di gunakan dalam penelitian.

Tabel 4 6

Hasil Uji Validasi

Gaya kepemimpinan (X_1)			
No	**r hitung**	**r tabel**	**keterangan**
1	0,596	0,2242	Valid
2	0,622	0,2242	Valid
3	0,722	0,2242	Valid
4	0,360	0,2242	Valid
5	0,532	0,2242	Valid
6	0,701	0,2242	Valid
7	0,369	0,2242	Valid
8	0,717	0,2242	Valid
9	0,717	0,2242	Valid
10	0,567	0,2242	Valid
11	0,450	0,2242	Valid
Budaya Organisasi (X2)			
1	0,636	0,2242	Valid
2	0,633	0,2242	Valid
3	0,509	0,2242	Valid
4	0,409	0,2242	Valid
5	0,572	0,2242	Valid

6	0,482	0,2242	Valid
7	0,497	0,2242	Valid
8	0,546	0,2242	Valid
9	0,393	0,2242	Valid
10	0,597	0,2242	Valid
11	0,455	0,2242	Valid
Motivasi Kerja (Y)			
1	0,785	0,2242	Valid
2	0,560	0,2242	Valid
3	0,443	0,2242	Valid
4	0,508	0,2242	Valid
5	0,569	0,2242	Valid
6	0,754	0,2242	Valid
7	0,655	0,2242	Valid
8	0,762	0,2242	Valid
9	0,613	0,2242	Valid
10	0,674	0,2242	Valid
11	0,515	0,2242	Valid

Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 26

b. Hasil Uji Reliabelitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Menurut Nannuly dalam Umar, uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji Alpha Croanbachs, dimana nilai korelasi r akan dibandingkan dengan nilai 0,7 yang merupakan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai korelasi r < 0,6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

2. Jika nilai korelasi r > 0,6, maka instrumen penelitian reliabel.[45]

Tabel 4 7

Hasil Uji Reliabelitas

No	*Cronbach's Alpha*	R tabel	Keterangan
X1	0,744	0,6	Reliabel
X2	0,727	0,6	Reliabel
Y	0,755	0,6	Reliabel

Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan untuk semua variabel di dapatkan skor *cronbach's alpha* gaya kepemimpinan 0,744, budaya organisasi 0,727, dan motivasi kerja sebesar 0,755. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

c. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Menurut Ghozali, model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov dan dikatakan

[45] Agus Tri Basuki, dkk. 2016. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi &Bisnis*. (Jakarta: PT. Grafindo Persada) hlm 117

normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05.[46]

Tabel 4 8

Hasil Uji Normalitas

N		77
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.7121592 3
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.071
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 26

Hasil uji normalitas pada tabel 4.8 terdapat signifikasi 0,200. Jadi pada variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja

[46]Rambat Lupiyoadi & Ridho Bramulya Ikhsan. 2015. *Praktik Metode Riset Bisnis*. (Jakarta:Selemba Empat) hlm 134

berdistribusi normal. Hal tersebut karena nilai signifikasi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05.

d. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan kriteria dua variabel. Kriteria dalam uji linearitas adalah jika nilai sig. *linearity* >0,05, maka

Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 26

Tabel 4 9

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares			F	Sig.
Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value	Between Groups	(Combined)	df	Mean Square	7.212	.949	.574
		Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
		Deviation from Linearity	346.158	47	7.365	.969	.549
	Within Groups		212.883	28	7.603		
	Total		559.041	76			

berkesimpulan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel dependen dengan independen, jika nilai sig. *linearity* < 0,05 maka

berkesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan linear antara variabel dengan independen.

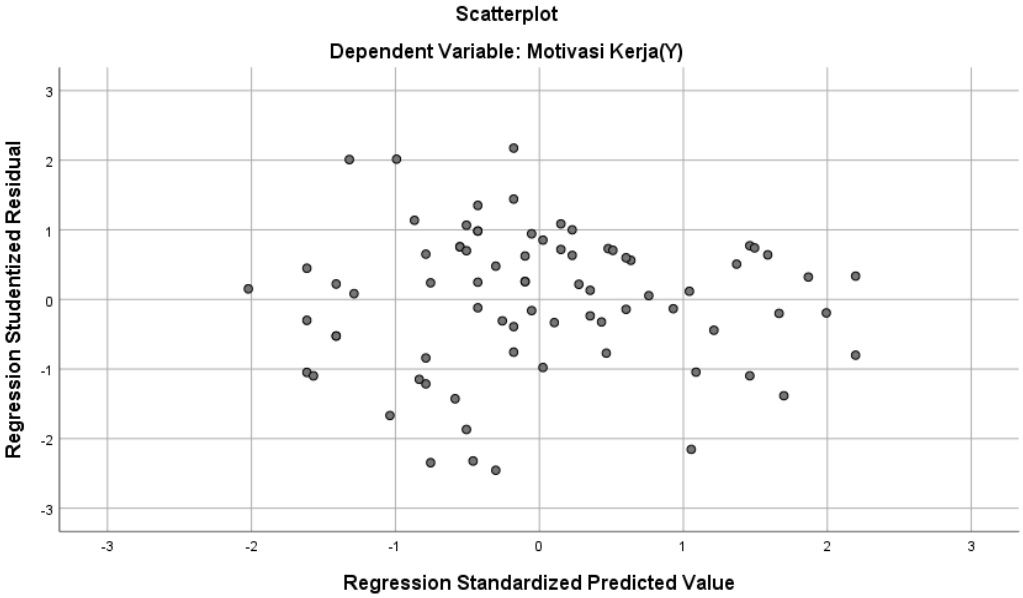
Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4., diketahui nilai signifikasi pada linearity sebesar 0,1000. Jadi dapat disimpulkan bahwa antara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi memiliki hubungan yang linear, hal ini karena nilai signifikan sebesar 0,1000 besar dari 0,05.

e. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Priyatno, prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas

Gambar 4 1

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis grafik menunjukan tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

f. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Mengukur multikoliniearitas dapat diketahui dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi, jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.

Tabel 4 10

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.572	5.423		.105	.916		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.604	.132	.523	4.570	.000	.469	2.131
	Budaya Organisasi (X2)	.370	.160	.264	2.308	.024	.469	2.131

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.10, diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel masing-masing sebesar 2.131. jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan, hal ini karena nilai VIF sebesar 2.131 < 5.

g. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel

dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Tabel 4 11

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.572	5.423		.105	.916
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.604	.132	.523	4.570	.000
	Budaya Organisasi (X2)	.370	.160	.264	2.308	.024

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas diperoleh model regresinya:

$Y=0,572+0,604+0,370X_2+e$

Konstanta sebesar 0,572, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) sebesar 0 atau konstanta maka motivasi kerja (Y) sebesar 0,572. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) memiliki koefisien positif dengan nilai 0,604. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel (X_1) sebesar satuan maka akan tejadi peningkatan motivasi 0,604. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) memiliki koefisien positif dengan nilai 0,370. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel (X_2) sebesar satuan maka akan tejadi peningkatan motivasi kerja 0,370.

Koefisien pada kedua variabel bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

h. **Hasil *Uji t***

Tabel 4 12

Hasil uji t Gaya Kepemimpinan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.066	4.466		1.806	.075
	gaya kepemimpinan	.826	.093	.716	8.874	.000

a. Dependent Variable: motivasi kerja

1) Hipotesis 1 (H_1) : Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Ho: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar.

Ha: Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar.

Kriteria pengambilan keputusan:

Berdasarkan uji t:

1.Ho diterima jika t tabel < t hitung

2. Ho ditolak jika t hitung < t tabel

Berdasarkan signifikansi:

1.Ho diterima jika signifikansi > 0,05

2. Ho ditolak jika signifikan < 0,05

Berdasarkan tabel 4.12 di dapat t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 8.874. nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel yang dicari pada α = 5 % : 2 = 2, 5 % (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 77-2-1= 74, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas.

Berdasarkan perhitungan, di dapatkan t tabel sebesar 1,9925, dengan demikian t hitung > t tabel. Selain itu uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikasi pada uji t Ho diterima jika signifikansi > 0,05, Ho ditolak jika signifikan < 0,05. Signifikansi pada uji t variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,000 dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi hipotesisnya adalah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja

Tabel 4 13

Hasil Uji t Budaya Organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.320	6.062		.548	.585
	Budaya Organisasi	.903	.123	.645	7.317	.000

a. Dependent Variable: motivasi kerja

2) Hipotesis 2 (H_2): Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Ho: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar.

Ha: Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar.

Kriteria pengambilan keputusan:

Berdasarkan uji t:

1.Ho diterima jika t tabel < t hitung

2. Ho ditolak jika t hitung < t tabel

Berdasarkan signifikansi:

1.Ho diterima jika signifikansi > 0,05

2. Ho ditolak jika signifikan < 0,05

Berdasarkan tabel 4.13 di dapat t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 7.317. nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel yang dicari pada α = 5 % : 2 = 2, 5 % (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 77-2-1= 74, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas.

Berdasarkan perhitungan, di dapatkan t tabel sebesar 1,9925, dengan demikian t hitung > t tabel. Selain itu uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikasi pada uji t Ho diterima jika signifikansi > 0,05, Ho ditolak jika signifikan < 0,05. Signifikansi pada uji t variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,000 dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi hipotesisnya adalah budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja

i. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya

kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi(X_2) secara bersamaan terhadap motivasi kerja(Y).

Hipotesis 3 (H_3): Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Ho: Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar.

Ha: Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar.

Kriteria pengambilan keputusan:

Berdasarkan uji t:

1.Ho diterima jika t tabel < t hitung

2. Ho ditolak jika t hitung < t tabel

Berdasarkan signifikansi:

1.Ho diterima jika signifikansi > 0,05

2. Ho ditolak jika signifikan < 0,05

Tabel 4 14

Hasil Uji F untuk H_3

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	669.478	2	334.739	44.309	.000[b]
	Residual	559.041	74	7.555		
	Total	1228.519	76			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan tabel 4.14, didapat nilai F hitung sebesar 44.309 dengan demikian dibandingkan dengan nilai F tabel yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, α =5%, dengan df 1 (jumlah variabel) atau 3-1=2 dan df 2 (n-k-1) atau 77-2-1. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat F tabel sebesar 3.120 dengan demikian F hitung > F tabel. Signifikasi pada uji F sebesar 0,000, dengan demikian lebih kecil dari pada 0,05 kesimpulan yang dapat diambil adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Hipotesisnya adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sama-sama memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

j. Hasil Uji Determinasi

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat". Koefisien ini menunjukkan seberapa

besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Kriteria

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut

Tabel 4 15

Hasil Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738[a]	.545	.533	2.749

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.18, nilai R^2 0,783 dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan memiliki persentase sumbangan pengaruh terhadap variabel motivasi kerja sebesar 54,5%. Sisanya 45,5% di pengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak

terlibat dalam model persamaan regresi linear berganda tersebut. Sementara, nilai *adjusted* R^2 0,533.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t kesimpulan yang dapat diambil adalah Ho ditolak dan Ha diterima, dimana gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutisno bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan itu antara lain adalah supervisi yang baik. Hal ini dapat diartikan bahwa fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberi pengarahan, membimbing kerja karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kepemimpinan dalam organisasi adalah melaksanakan fungsi supervisi ini.[47]

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Thoha, gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja serta motivasi kerja karyawan sehingga membawa perubahan bagi perusahaan. [48]

---

[47] Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: kencana Prenada Media Group, 2009) hlm 117-118

[48] Ahmad Rizqi Baskoro. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Kencana Jakarta. Hlm 19

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fery Yanuar Martedy, 2018 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.[49]

Menurut Teori yang di kemukakan oleh covey salah satu faktor yang mempengaruhi manusia dalam bekerja menurut perspektif Islam adalah Akal atau intelektualitas hal ini dapat ditafsirkan dengan selalu belajar, mengasah kecerdasan diri. Dengan itu jika selalu belajar dan mengasah kecerdasan diri seorang pemimpin akan dapat membimbing karyawan nya dengan baik.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t kesimpulan yang dapat diambil adalah Ho ditolak dan Ha diterima, dimana budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Agus Darmawan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan itu antara lain adalah budaya perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa fungsi budaya perusahaan diciptakan sejalan dengan visi, misi dan nilai-nilai yang dibuat dan di pegang perusahaan. Budaya ini akan di tanamkan kepada setiap karyawan sehingga mereka mampu bersikap dan memiliki pola pikir sesuai arahan perusahaan.[50]

---

[49] Fery Yanuar Martedy, 2018. *Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kepuasan kerja karyawan (studi kasus di BAWASLU Pusat). Vol .07 N0. 1*

[50] https://www.sodexo.co.id/faktor-yang-mempengaruhi-motivasi-kerja/ diakses pada 19 Oktober 2022 pukul 13.00 WIB

Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang di kemukakan oleh Robbins & Judge yang menyatakan bahwa pengaruh faktor *team work* yang lebih dominan terhadap motivasi kerja karyawan dapat dipahami bahwa, seorang karyawan dalam lingkungan kerjanya membutuhkan rasa saling menghargai, saling membantu, dan saling mempercayai dalam melaksanakan tugas. Lingkungan sosial tempat kerja yang kondusif ternyata sangat mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi.[51]

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fery Yanuar Martedy, 2018 yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. [52]

Menurut teori yang dikemukakan oleh Covey juga menegaskan bahwa sistem motivasi di dalam institusi manapun, baik yang khusus maupun yang umum harus memperhatikan tercapainya keseimbangan yang diharapkan dalam rangka merealisasikan dorongan dan motivasi yang besar, yang pada akhirnya akan menghasilkan tingkat kinerja dan produktifitas yang tinggi.

3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil Penelitian koefisien pada kedua variabel bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

---

[51] Tiva Astamega. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel Intervening (studi:Bank Muamalat Indonesia Cabang Fatmawati)*

[52] Fery Yanuar Martedy, 2018. *Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kepuasan kerja karyawan (studi kasus di BAWASLU Pusat). Vol .07 N0. 1*

Karena pentingnya SDM dalam sebuah organisasi khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja harus dipahami oleh pengambil keputusan final.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ani Kuryatul Abadiyah, 2020 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. [53]

Ini sesuai dengan teori yang dikemukan oleh Covey yaitu akal dan intelektualitas serta keseimbangan sehingga akan menghasilkan tingkat kinerja dan produktifitas yang tinggi. Hal ini juga sejalan dengan teori Saleh dalam penelitian Elza Umiyarzi bahwa dalam bekerja karyawan harus memenuhi beberapa faktor yaitu: Niat baik dan benar, takwa dalam bekerja, ikhlas dalam bekerja, menyadari bahwa bekerja adalah ibadah.

[53] Ani Kuryatul Abadiyah. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi dan komitmen organisasi pada universitas Alkhairaat Palu. Vol. 08 No. 02*

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat dibuat kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Secara empiris gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar, dengan nilai koefisien regresinya sebesar 0,604 dan tingkat signifikasinya 0,000. Dan sesuai juga dengan faktor yang mempengaruhi bekerja dalam perspektif syariah, yaitu akal dan intelektualitas yang artinya, jika akal dan intelektualitas bekerja dengan baik maka gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sesuai dengan prinsip syariah.
2. Secara empiris budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar, dengan nilai koefisien regresinya sebesar 0,370 dan tingkat signifikasinya 0,024. Dan sesuai juga dengan teori yang dikemukan oleh covey harus memperhatikan tercapainya keseimbangan yang diharapkan di perusahaan dalam rangka merealisasikan dorongan dan motivasi yang besar, yang pada akhirnya akan menghasilkan tingkat kinerja dan produktifitas yang tinggi.

3. Secara empiris terbukti bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar, Koefisien terhadap kedua variabel bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan memiliki persentase sumbangan terhadap motivasi kerja sebesar 54,5%. Ini sesuai dengan teori yang dikemukan oleh Covey yaitu akal dan intelektualitas serta keseimbangan sehingga akan menghasilkan tingkat kinerja dan produktifitas yang tinggi.

B. Saran

1. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar:

a. Penelitian ini dapat dilakukan lagi dengan objek penelitian yang berbeda karena seluruh butir pernyataan pada kuisioner yang telah valid dan reliabel. Namun tentunya setiap instrumen dalam penelitian ini yang akan digunakan untuk penelitian selanjutnya, perlu dilakukan pengujian kembali, mengingat masih banyak nya faktor-faktor lain yang mempengaruhi
b. Berdasarkan persentase pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan hanya sebesar 54,5%, berarti masih banyak lagi variabel-variabel yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

c. Mencari perusahaan atau instansi yang dapat membantu dan mendukung penelitian tersebut karena memerlukan data dari perusahaan untuk membantu penelitian.

2. Saran Untuk PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar

a. Untuk pemimpin PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Danau Kembar lebih meningkatkan lagi cara memimpin karyawan. Misalnya banyak melakukan diskusi dengan karyawan, memberikan *feedback* atas kerja karyawan, dan lebih meningkatkan hubungan baik dengan para karyawan.

b. Agar pimpinan lebih mengenalkan para karyawan dengan nilai-nilai, serta visi misi perusahaan. Serta bagaimana membawa nilai-nilai tersebut dalam bidang pekerjaan masing-masing.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Abadiyah, Kuryatul, Ani. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi dan komitmen organisasi pada universitas Alkhairaat Palu. Vol. 08 No. 02*

Asmara, Jati, Kadek,. Ddk. *Pengaruh gaya kepemimpinan trasformasional dan budaya organisasi pada kinerja organisasi dengan motivasi kerja sebagai pemoderasi. Vol. 18. 2.*

Astamega Tiva. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel Intervening (studi:Bank Muamalat Indonesia Cabang Fatmawati)*

As-Suwaidan, Muhammad, Thariq dkk. *Memproduksi Pemimpin Hebat Sebuah Kristalisasi Teori Islam Tentang Leadership (Kepemimpinan).* Terj. Najib Junaidi (Surabaya:Pustaka Yasir, 2009)

Baskoro, Rizqi, Ahmad. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Kencana Jakarta.*

Basuki, Tri, Agus. Dkk. 2016. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi &Bisnis*. (Jakarta: PT. Grafindo Persada

Darmawan, Agus. 2019. *Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi*. Diakses pada 19 Oktober 2022 pukul 17.0 WIB

Dinarwati.CH. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo. Vol. 1 No. 1*

Dr. Rohidin, SH, M. Ag, *pengantar hukum islam.*

Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: kencana Prenada Media Group, 2009

Ekhsan, Muhamad, dkk. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami dan Insentif terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Yanmar Indonesia. Vol. 3 No. 2*

Faripa, dkk. *Pengaruh gaya kepemimpinan trasformasional, budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi dan kinerja guru*

Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara)

Handayani, Tri, Maria. 2022. *10 indikator kepemimpinan yang efektif beserta cara mengukurnya.* Diakses pada 18 Oktober 2022 ppukul 17.00 WIB

Hutomo, Priagung, Tiyanto, Prihatin. *Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. (studi empiris pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Jepara).*

https://www.sodexo.co.id/faktor-yang-mempengaruhi-motivasi-kerja/ diakses pada 19 Oktober 2022 pukul 13.00 WIB

https://ptpn6.com/berita-unit-usaha-danau-kembar.html. Diakses pada 14 September 2022. Pukul 11.33 WIB

https://vocasia.id/blog/dimensi-dimensi-budaya-organisasi-menurut-para-ahli/ diakses 7 September 2022 pukul 12.00 WIB

Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011)

Karyawan PTPN 6 Unit Usaha Danau Kembar. 14 September 2022 pukul 10.00 WIB

Kartini, Kartono. 1998. *Pemimpinan dan kepemimpinan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada)

Lupiyoadi, Rambat & Ridho Ikhsan, Bramulya, Ridho. 2015. *Praktik Metode Riset Bisnis*. (Jakarta:Selemba Empat)

Martedy, Yanuar, Fery. 2018. *Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta dampak nya pada kepuasan kerja karyawan (studi kasus Bawaslu Pusat). Vol.7 No. 1*

Nurhayati, *memahami konsep syari'ah, fiqh, hukum, dan usul fiqh*, jurnal Hukum Ekonomi Syariah Vol 2, No. 2, Juli-Desember 2018 diakses pada 06 September 2022

Prayetno, Dwi. 2011. *Spss Analisis Statistic Data Lebih Cepat Lebih Akurat*. (Yogyakarta: Mediakom)

Persada, Indra, Ginanjar. *Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegai Biro Umum Kementrian Energi dan Sumber Daya Mineral*

Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M. Pd. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*

Rskantika, Rieka, ddk. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Serta Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Vol. 11 (2)*

Sandu Siyoto.2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.

Sri, wiludjen SP. 2007. *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: grahana ilmu)

Sugiono. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. (Bandung:Alfabeta)

Sulyanto. 2011. *Ekonomi Terapan dan Aplikasi Dengan SPSS*. (Yogyakarta: Andi)

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: kencana Prenada Media Group)

Umiyarzi, Elza. *Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam. Vol. 1 No. 2*