



Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Anak Oasis, Di Lombok

I Gede Agus Ardika^{1*}, Anita Silvianita²

¹²Administrasi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia

*Email:aardika486@gmail.com¹, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id²

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1642>

Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :
2024-01-26
Diperbaiki :
2024-02-02
Disetujui :
2024-02-03

Kata Kunci :

Kepemimpinan, Budaya Organisasi,
Motivasi Kerja, Yayasan Anak Oasis

Keywords:

Leadership, Organizational Culture,
Work Motivation, Yayasan Anak
Oasis

ABSTRAK

Yayasan Anak oasis merupakan Lembaga *non-profit* yang bertujuan untuk memberikan pendidikan bagi anak-anak kurang mampu. Dikarenakan bersifat *non-profit*, maka pimpinan Yayasan harus mampu terus menumbuhkan motivasi kerja para karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini berfokus pada peran kepemimpinan dan budaya organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Yayasan Anak Oasis, di Lombok. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan Teknik pengumpulan data dengan metode populasi, yakni seluruh karyawan Yayasan Anak Oasis berjumlah 31 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan Partial Least Square Equation Model (PLS-SEM) dengan alat analisis SmartPLS 4.0. Hasil analisis ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja, serta kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja secara simultan.

ABSTRACT

The Oasis Children's Foundation is a non-profit institution that aims to provide education for underprivileged children. Because it is non-profit, the Foundation's leadership must be able to continue to foster work motivation among its employees. Based on this, this research focuses on the role of leadership and organizational culture. This research uses quantitative methods, with data Collection techniques using population methods, namely all 31 employees of the Oasis Children's Foundation. The data analysis technique used is descriptive analysis and Partial Least Square Equation Model (PLS-SEM) with the SmartPLS 4.0 analysis tool. The results of this analysis show that there is a positive and significant influence between leadership and work motivation, organizational culture and work motivation, as well as leadership and organizational culture on work motivation simultaneously.

Alamat Korespondensi

: Jl. Letnan Jendral Suprpto No. 73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 54316

PENDAHULUAN

Ketidakmerataan Pendidikan formal yang ada di Indonesia membuat adanya Pendidikan nonformal yang bisa dijadikan unsur substitutive Pendidikan formal. Pendidikan nonformal bersifat lebih fleksibel karena pada umumnya Pendidikan nonformal memiliki waktu belajar yang lebih singkat. Selain itu, Lembaga Pendidikan nonformal juga mudah di akses karena

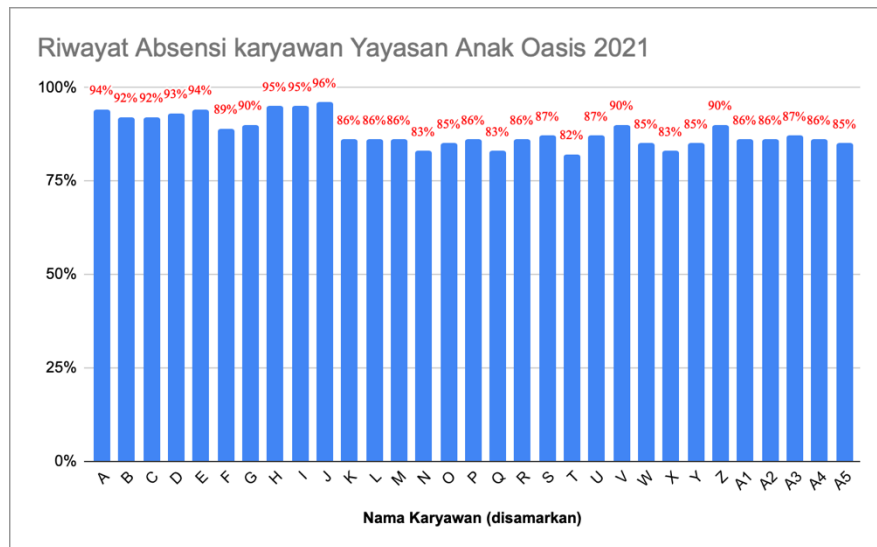
peserta didik dapat mengenyam Pendidikan tanpa dibatasi oleh latar belakang peserta dan juga usia tidak menjadi sebuah klasifikasi level Pendidikan peserta.

Pada penelitian ini, objeknya merupakan Pendidikan nonformal. Objek penelitiannya adalah Yayasan Anak Oasis. Yayasan Anak Oasis merupakan suatu Yayasan Pendidikan *non profit* yang berlokasi di Lombok, Nusa Tenggara Barat. Organisasi ini berdiri pada tanggal 18 Juni 2007 di bawah pimpinan ketua Yayasan tersebut. Yayasan ini memiliki visi menciptakan tempat bermain sambil belajar untuk anak- anak, selain itu Oasis juga memiliki visi menciptakan anak- anak dengan jiwa sosial tinggi, peduli terhadap orang lain, memiliki empati, dan juga adaptif.

Menurut Robbins dalam Musyadad et al., (2022) motivasi dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan- tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu faktor internal maupun eksternal. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan serta penghargaan. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan individu seperti kebutuhan akan material, sosial, hingga ke aktualisasi diri. Dikarenakan Oasis adalah organisasi *non profit oriented*, maka kualitas pelayanan yang baik itu dari segi cara membimbing dan juga bersosialisasi dengan anak- anak yang ada di Oasis tentu saja menjadi salah satu fokus yang harus ditekankan. Motivasi berkaitan dengan faktor- faktor penting dalam suatu organisasi mencakup kepemimpinan dan juga budaya organisasi. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian terdahulu oleh (Agus Nurofik, 2022) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AgniCom di Padang pariaman.

Budaya organisasi / perusahaan adalah nilai- nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi, Sulaksono dalam (Musbikah et al., 2021). Budaya organisasi terbentuk pada awalnya berasal dari filsafat pendiri organisasi tersebut, dan tentu saja budaya tersebut diwariskan secara turun temurun dan dijadikan sebagai tonggak dalam beroperasinya suatu organisasi, maka dari itu budaya organisasi menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi, dan tentu saja keberhasilan sebuah organisasi juga pasti akan melibatkan sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Kusuma S. M. A. & Wijono, 2023) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di CV X.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kadek Dwi Lestari et al., 2019) diketahui bahwa tingginya tingkat absensi karyawan berpengaruh terhadap rendahnya motivasi kerja karyawan di KSP Tri Dharma Artha di Kantor Pusat Seputih Raman. Terkait dengan absensi, berikut terlampir riwayat absensi karyawan Yayasan Anak Oasis tahun 2021 dan 2022:



Gambar 1 Riwayat Absen Karyawan Yayasan Anak Oasis tahun 2021



Gambar 2 Riwayat Absen Karyawan Yayasan Anak Oasis Tahun 2022

Berdasarkan Riwayat absensi karyawan Yayasan Anak Oasis pada tahun 2021 sampai 2022, rata-rata persentase absensi karyawan sangat tinggi yakni di angka 88% di tahun 2021 dan 90% di tahun 2022. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan Yayasan Anak Oasis Rendah. Dalam penelitian ini, peneliti ingin membuktikan rendahnya tingkat absensi karyawan akan berpengaruh pada tingginya motivasi karyawan di organisasi tersebut.

Pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi kerja telah di buktikan dalam penelitian sebelumnya oleh (Agus Nurofik, 2022) dengan objek penelitian perusahaan bersifat *profit oriented*. Selain itu, pengaruh positif antara budaya organisasi dan motivasi kerja juga terbukti dalam penelitian sebelumnya oleh (Kusuma S. M. A. & Wijono, 2023) dengan objek penelitian sejenis yaitu perusahaan bersifat *profit oriented*. Pada penelitian ini, penelitian

dilakukan dengan objek penelitian organisasi *non-profit oriented*. Lebih lanjut, peneliti ini mengetahui apakah kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja secara parsial berlaku untuk organisasi *non-profit oriented*. Selain itu, peneliti juga ingin mengetahui bagaimana pengaruh antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja secara simultan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain dengan tujuan tertentu menurut Sutrisno dalam Padmasari & Makkiyah, (2023). Kepemimpinan merupakan suatu hal yang mempengaruhi situasi, kondisi serta motivasi kinerja orang yang berada dibawah kepemimpinannya Mutmainnah dalam (Ahmad et al., n.d 2023). Dari definisi di atas, kepemimpinan memiliki pengertian sebagai kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin tentang bagaimana cara untuk menjalankan kepemimpinannya sehingga anggota bawahannya bisa bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sesuai dengan tujuan suatu kelompok/organisasi. Yaminah dalam Ahmad et al., n.d. (2023) mengatakan bahwa suatu organisasi tidak akan dapat bangkit jika tidak memiliki pemimpin yang baik. Pemimpin sebagai makhluk tuhan yang tentu saja memiliki karakter yang berbeda-beda dan mempunyai kapasitas untuk menentukan jalannya sendiri untuk mencapai tujuan tertentu untuk suatu organisasi.

Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono dalam Musbikah et al., (2021) “budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi”, menurut Baba Reva Eka Putri, (2015) Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Motivasi Kerja

Istilah motivasi menurut Robert Kreitner dalam Genoveva, (2021) berasal dari Bahasa latin *mavere* berarti “pindah, dalam konteks sekarang motivasi adalah “proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan dan menetapkan Tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan”, jadi motivasi adalah proses-proses psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan. Teori yang lainnya menurut Robbins dalam Ekobelawati et al., (2023) bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Riva’I dalam Fatihah & Fani, (2022) motivasi adalah salah satu serangkaian cara dan kuantitas individu untuk memenuhi suatu yang karakteristik sesuai dengan maksud pribadi.

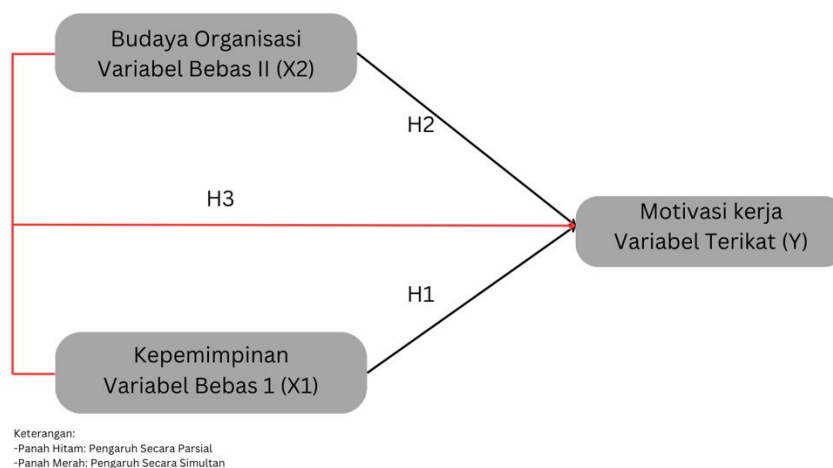
Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja

Seorang pemimpin yang sejati ialah seorang pemimpin yang mampu memberi semangat, inspirasi, motivator serta mampu memaksimalkan sesuatu yang dilakukan, Robert dalam (Marliani, 2015). Seorang pemimpin tentu dibutuhkan untuk memimpin suatu organisasi atau kelompok. Hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja di buktikan oleh penelitian (Yancomala, 2014) bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai tersebut dan sebaliknya. Penelitian (Ekobelawati et al., 2023) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja di PT. Mukti Prakarsa, Ketapang juga membuahkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dan motivasi kerja.

Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Malik Hardian, 2023) membuahkan hasil bahwa kuatnya budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Relevansi dengan penelitian ini, yakni teori Denison di gunakan untuk mengukur kuat dan lemahnya budaya dalam suatu organisasi sesuai dengan hakikat dari teori tersebut. Suatu organisasi yang memiliki suatu tujuan dan dicapai melalui budaya organisasi dari organisasi tersebut sebagai acuan untuk operasional akan membangun suatu motivasi dalam diri karyawan. Dalam penelitian terdahulu oleh (Kusuma S. M. A. & Wijono, 2023) membuahkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Model Penelitian



Gambar 3 Model Penelitian

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan model penelitian yang telah digambarkan oleh peneliti, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1:Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

H2:Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

H3:Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) menggunakan teori *the path goal* dalam (Ridwan, 2019) dan budaya organisasi (X2) menggunakan teori Denison dalam (Mulyadi & Sembiring, 2016). Kedua variabel bebas ini diukur berdasarkan dimensi dari masing- masing teori tersebut. Sedangkan untuk mengukur variabel terikat, yaitu motivasi kerja (Y) menggunakan teori Abraham H, Mashlow dalam (Sari & Dwiarti, 2018) di ukur juga berdasarkan dengan dimensi- dimensi pada teori tersebut. Ketiga variabel ini baik variabel bebas dan terikatdalam penelitian ini diukur melalui 29 pernyataan yang terdiri dari 7 buah pernyataan untuk mengukur variabel kepemimpinan, 8 buah pernyataan untuk mengukur variabel budaya organisasi, dan 14 buah pernyataan untuk mengukur variabel motivasi kerja.

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data menggunakan metode populasi, yaitu metode pengambilan data yang dilakukan dengan cara melibatkan keseluruhan populasi dalam objek tertentu. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 31 orang yakni seluruh karyawan Yayasan Anak Oasis. Skala yang digunakan dalam kuesioner menggunakan skala *Likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban mencakup sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji model pengukuran dan model structural dengan SmartPLS 4.0, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas) serta uji regresi linear berganda dengan menggunakan SamrtPLS 4,0. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan Yayasan Anak Oasis.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif dan Aspek Demografi

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dengan melibatkan seluruh karyawan Yayasan Anak Oasis berjumlah 31 orang, 48,4% atau sebanyak 15 orang berjenis kelamin perempuan dan 51,6% atau sebanyak 16 orang berjenis kelamin Laki-laki berdasarkan data ini dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki mendominasi Yayasan Anak Oasis meskipun dengan selisih yang sangat tipis. Diklasifikasikan berdasarkan rentang usia, sebanyak 8 orang atau dalam persentase 26,7% dengan rentang usia 17-25 tahun, sebanyak 7 orang atau dalam persentase 23,3% dengan rentang usia 26-33 tahun, sebanyak 10 orang atau dalam persentase 33,3% dengan rentang usia 34-41 tahun dan sisanya sebanyak 5 orang atau dalam persentase 16,7% dengan rentang usia >42 tahun. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan Yayasan Anak Oasis di dominasi oleh karyawan yang berusia >26 tahun. Dan yang terakhir diklasifikasikan berdasarkan masa kerjanya, 9,7% dengan masa kerja <1 tahun, 20 orang atau dalam persentase 64,5% dengan masa kerja 1-5 Tahun, 7 orang atau dalam persentase 22,6% dengan masa kerja 6-11 tahun dan 1 orang atau dalam persentase 3,2%

dengan masa kerja >11 tahun.

Berdasarkan penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Yayasan Anak Oasis, Lombok” yang telah diolah data dan uji hipotesis, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

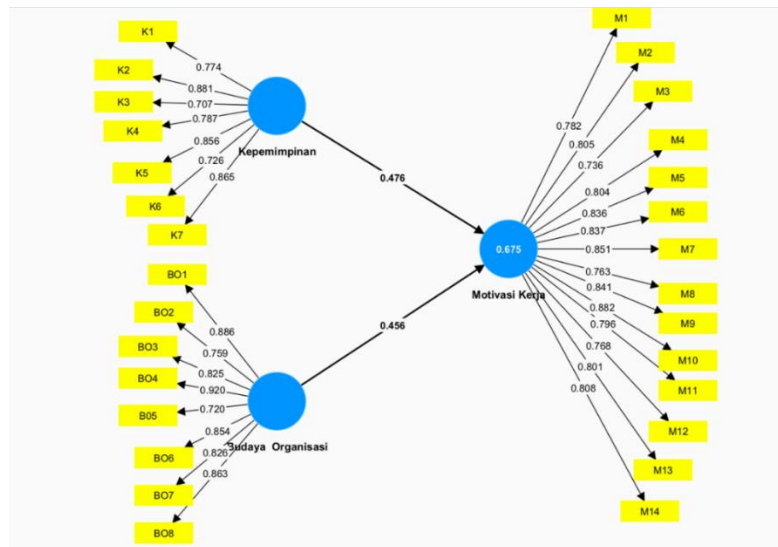
1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kepemimpinan, secara keseluruhan variabel Kepemimpinan (X1) termasuk dalam kategori sangat baik dengan nilai persentase sebesar 83,4%.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel budaya organisasi, secara keseluruhan variabel Budaya Organisasi (X2) termasuk dalam kategori sangat baik dengan nilai persentase sebesar 87,9%.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja, secara keseluruhan variabel Motivasi Kerja (Y) termasuk dalam kategori sangat baik dengan nilai persentase sebesar 86,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki motivasi yang sangat tinggi untuk bekerja di Yayasan Anak Oasis.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yang diukur baik itu variabel kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan juga motivasi kerja (Y) sudah memperoleh skor lebih dari 80% termasuk dalam kategori sangat baik dalam kriteria interpretasi model menurut (Ghafur, 2017). Jadi, proses kepemimpinan dalam organisasi tersebut telah berjalan dengan baik sesuai dengan ketentuan pemimpin, selain itu penerapan budaya organisasi dalam organisasi ini juga sangat kuat, serta motivasi kerja karyawan pada Yayasan ini juga sangat tinggi baik itu motivasi secara external maupun internal.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Menurut (I. Ghozali, 2021) Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Model pengukuran menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel laten diukur oleh 29 indikator. Berdasarkan metode estimasi *Partial Least Square* diperoleh diagram jalur *full model* seperti terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4 Diagram Jalur Full Model

Diagram jalur *full model* juga disajikan dalam bentuk tabel *outer loading* seperti pada gambar dibawah ini:

Tabel 1 Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Kesimpulan
Kepemimpinan	K1	0,774	Valid
	K2	0,881	Valid
	K3	0,707	Valid
	K4	0,787	Valid
	K5	0,856	Valid
	K6	0,726	Valid
	K7	0,865	Valid
Budaya Organisasi	BO1	0,886	Valid
	BO2	0,759	Valid
	BO3	0,825	Valid
	BO4	0,920	Valid
	BO5	0,720	Valid
	BO6	0,854	Valid
	BO7	0,826	Valid
	BO8	0,863	Valid
Motivasi Kerja	M1	0,782	Valid
	M2	0,805	Valid
	M3	0,736	Valid
	M4	0,804	Valid
	M5	0,836	Valid
	M6	0,837	Valid
	M7	0,851	Valid
	M8	0,763	Valid
	M9	0,841	Valid
	M10	0,882	Valid
	M11	0,796	Valid
	M12	0,768	Valid

M13	0,801	Valid
M14	0,808	Valid

Sumber: Output Smart PLS 4.0, 2023

Uji validitas *convergent* indikator reflektif dengan menggunakan Smart PLS 4.0, *rule of thumb* yang biasa digunakan untuk menilai validitas *convergent* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7. Tabel di atas menunjukkan tidak ada indikator yang *outer loading*-nya bernilai <0,7. Hal ini menunjukkan indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian ini dan data dapat di analisis lebih lanjut.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2 Nilai *average variance extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extract</i> (AVE)
Kepemimpinan	0,696
Budaya Organisasi	0,643
Motivasi Kerja	0,654

Sumber: Output Smart PLS 4.0, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai AVE dari masing- masing variabel operasional yang diukur yaitu kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja > 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki nilai validitas konvergen yang baik.

Uji Reliabilitas (*Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*)

Rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan pernyataan dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* > 0,7 untuk *confirmatory research*. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas yang di sajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Composite Reliability	Nilai Kritis
Kepemimpinan	0,907		0,948	
Budaya Organisasi	0,937	0,7	0,926	0,7
Motivasi Kerja	0,959		0,964	

Sumber: Output Smart PLS 4.0, 2023

Berdasarkan data diatas, hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* > 0,7 sehingga dapat dinyatakan bahwa secara umum variabel- variabel pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Model Struktural (Inner Model)

Uji Hipotesis

Untuk selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis melalui metode bootstrapping dan analisis regresi. Hasil gambar pada bootstrapping berfungsi untuk melihat nilai T-statistic. Nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path ditunjukkan oleh nilai T-statistic menurut (Ghozali et al., 2014) rule of thumbs untuk T-statistic memiliki kriteria $> 1,96$ dan P value $< 0,05$.

Tabel 4 Nilai *T statistic* dan *P Value*

Hipotesis	Hubungan	T-Statistic	P-Value	Hasil
H1	Kepemimpinan -> Motivasi kerja	2,459	0,014	Diterima (Signifikan)
H2	Budaya Organisasi -> Motivasi kerja	2,363	0,018	Diterima (Signifikan)

Sumber: Output Smart PLS 4.0, 2023

Berdasarkan sajian analisis data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa ada dua dari tiga hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini. H1 dan H2 diterima karena masing- masing mempunyai nilai T statistic $> 1,96$ dan nilai P value $< 0,05$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil data yang didapatkan maka dilakukan uji normalitas menggunakan *Residual-Descriptive test* SmartPLS 4.0

Tabel 5 *Residual Descriptive Value*

Variabel	Excess Kurtosis	Skewness
Motivasi Kerja	0,468	-0,337

Sumber: Output Smart PLS 4.0, 2023

Berdasarkan perhitungan residual-descriptive menggunakan PLS 4.0, Semua nilai *excess kurtosis* pada indikator tersebut berada pada rentang nilai -2 sampai dengan 2, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian ini digunakan untuk menguji apakah data yang di uji terdapat gejala multikolinearitas atau tidak. Berdasarkan hasil data yang didapatkan maka dilakukan uji multikolinearitas dengan menggunakan *Collinearity Statistic-VIF*.

Tabel 6 *Collinearity Statistic-VIF*

Variabel	VIF
Kepemimpinan	1

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dan terdapat hasil bahwa data memenuhi uji multikolinieritas karena masing masing variabel mempunyai nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual pada satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya.

Tabel 7 Breusch-Pagan Test

	Test-Statistic	P Value
Breusch Pagan Test	16,768	0,06

Sumber: Output Smart PLS 4.0, 2023

Berdasarkan uji Breusch-Pagan diatas, nilai signifikansi atau P value nya $0,06 > 0,05$ jadi model tidak terindikasi gejala heteroskedasitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji t

Menurut Sugiyono, (2022) dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu. Analisis regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja yang dilakukan pada seluruh karyawan Yayasan Anak Oasis beranggotakan 31 orang. Berikut adalah hasil uji regresi pada penelitian ini:

Tabel 8 Summary Of Coefficients

	Unstandardized coefficients	Standardized coefficients	SE	T value	P Value	2,5%	97,5%
Kepemimpinan	0,714	0,428	0,227	3,147	0,004	2,250	1,179
Budaya Organisasi	0,709	0,478	0,202	3,514	0,001	0,297	1,122
Intercept	14,988	0,000	0,703	2,119	0,043	0,522	29,454

Sumber: Output Smart PLS 4.0, 2023

Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t (Imam. Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai signifikansi uji t (P value) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji t (P value) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Setelah di lakukan pengujian secara parsial (uji t) dapat di simpulkan bahwa hipotesis 1 dan 2:

Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Yayasan Anak Oasis

H0: Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Yayasan Anak Oasis

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Yayasan Anak Oasis

Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Yayasan Anak Oasis

H0: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Yayasan Anak Oasis

H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Yayasan Anak Oasis

Sesuai dengan ketentuan uji T, nilai P value pada pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi adalah $0,004 < 0,005$, maka H1 di terima yakni kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pada pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja nilai P value nya adalah $0,001 < 0,005$, maka H1 di terima yakni budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Uji F

Uji F merupakan pengujian yang digunakan untuk dua sampel atau lebih menurut (Santoso, 2018:290). Menurut Suhartanto, (2014:390) bahwa Uji F merupakan teknik analisis untuk menguji dua atau lebih variabel berdasarkan analisis kopratif dari dua rata-rata. Pengujian hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan secara simultan antara pengaruh variabel independen terhadap variable dependen. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016):

1. Jika nilai signifikan F (P value) < 0,05 maka H⁰ditolak dan H¹ diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
2. Jika nilai signifikan F (P value) > 0,05 maka H⁰ diterima dan H¹ Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat. Berikut adalah hasil uji F:

Tabel 9 ANOVA

	Sum square	df	Mean square	F	P Value
Total	2200,194	30	0,000	0,0000	0,0000
Erorr	823,811	28	29,422	0,0000	0,0000
Regression	1376,383	2	688,191	23,391	0,0000

Sumber: Output Smart PLS 4.0, 2023

Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan di Yayasan Anak Oasis

H0: Kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja

H1: Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji F, nilai P value dari variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap motivasi kerja 0,00 yang berarti kurang dari 0,05. Hal ini berarti H1 di terima dan H0 di tolak. Berdasarkan hipotesis H1 maka kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel endogen secara simultan mampu menjelaskan variabel eksogen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Hair et al menyatakan bahwa nilai *R square* 0,75 termasuk ke dalam kategori kuat, nilai *R square* 0,50 termasuk kategori moderat dan nilai *R square* 0,25 termasuk kategori lemah (Hair et al., 2011) Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 10 R-Square

Variabel	R-Squares
Motivasi Kerja	0,626

Sumber: Output Smart PLS 4.0, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menggunakan metode analisis regresi pada SmartPLS 4.0, model penelitian ini memiliki nilai R^2 sebesar 0,626 dapat dikategorikan dalam kategori moderat. Nilai R-square untuk variabel ini sebanyak 62,6% dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya sebanyak 37,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan analisis *bootstrapping* dengan SmartPLS 4.0 dan juga uji t, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Yayasan Anak Oasis. Dimana semakin baik kepemimpinan dalam suatu organisasi akan berpengaruh terhadap meningkatnya motivasi kerja karyawan si suatu organisasi tersebut. Berlaku juga sebaliknya semakin buruk kepemimpinan dalam suatu organisasi maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan di organisasi tersebut. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Agus Nurofik, 2022) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan analisis *bootstrapping* dengan SmartPLS 4.0 dan juga uji t, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Yayasan Anak Oasis. Dimana semakin kuatnya budaya organisasi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi tersebut. Berlaku juga sebaliknya semakin lemah budaya organisasi dalam suatu organisasi maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan di organisasi tersebut. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Kusuma S. M. A. & Wijono, 2023) membuah hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Secara Simultan

Secara umum, berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan perhitungan uji F, diketahui bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi di Yayasan Oasis Lombok meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dari dua variabel yang digunakan yakni kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh sebesar 62,6% terhadap motivasi kerja hal ini termasuk kategori moderat. Sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti lingkungan kerja, fasilitas kerja, hingga ke beban kerja berdasarkan hasil observasi peneliti. Maknanya, kepemimpinan yang baik dan budaya organisasi kuat cukup mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja bukan berpengaruh hanya secara parsial namun juga secara simultan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja.

Saran bagi organisasi adalah dapat mempertahankan bahkan meningkatkan skor kepemimpinan, budaya organisasi, serta motivasi kerja karena apabila kepemimpinan yang baik serta budaya organisasi yang kuat dalam suatu organisasi akan berbanding positif dengan motivasi kerja.

Terdapat beberapa kekurangan dalam penelitian ini, salah satunya adalah jumlah responden yang cukup sedikit dikarenakan dengan lingkup organisasi yang kecil. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan melibatkan responden yang lebih banyak sehingga memperkuat akurasi hasil penelitian.

REFERENSI

Agus Nurofik. (2022). pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan agnicom padang pariaman. *JIP (Jurnal Inovasi Penelitian)*, 10.

- Ahmad, D., Muqopie, A., Zohriah, & Fauzi. (n.d.). Gaya Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan. 2023.
- Ekobelawati, F. , Zulimi, & Marjono. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Di Pt. Swadaya Mukti Prakarsa, Ketapang. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 8(1).
- Fatiha¹, S., & Fani, F. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DIMASA PANDEMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT MALANG RAYA. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 5.
- Genoveva, V. (2021). Keluarga Berencana Kabupaten Mappi. *JIHHP*, 1(E-ISSN: 2747-1993), 2021.
- Ghafur. (2017). *Interpretasi Presentasi Hasil Pengujian Functionality Suitability*. 97.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* ((Edisi 8)). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Prof. Dr. H. I., & Hengky Latan S.E. (2014). *Partial Least Squares Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan smart PLS 3.0* ((2nd ed.)). Universitas Dioponegoro Semarang.
- Hair, J. , Ringle, C., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. . *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19, 139-151. .
- Kadek Dwi Lestari, Retnaning Rahayu, & Padwa Sari. (2019). *Disiplin Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada KSP Tri Dharma Artha Di Kantor Pusat Seputih Raman*.
- Kusuma S. M. A., & Wijono, S. (2023). *Organizational Culture With Employee Work Motivation Of CV X*.
- Malik Hardian, R. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Prov. Jawa Barat*.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. CV. Pustaka Setia.
- Mulyadi, & Sembiring, J. . (2016). Pengaruh Faktor -Faktor Budaya Organisasi Menurut Denison Terhadap Learning Organization Di PT Akses Nusa Karya Infratek Bandung (The Influence Of The Factors Of Organizational Culture By Denison On Learning Organization At PT Akses Nusa Karya Infratek Bandung). *E-Proceeding of Management*.
- Musbikah, A., M., N., E., & Pemalang, K. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang*.
- Musyadad, Astuti, & Rahmawati. (2022). Pendampingan Motivasi Belajar Melalui Media Genial Pasca Pandemi Covid pada Siswa SMK Muhammadiyah 2 Wates. *BERNAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 894-901.
- Padmasari, N. , & Makkiyah, & isa, M. (2023). Kepemimpinan tim (Team leadership). *Jurnal JIMEK*, Vol. 3 No.2.
- Reva Eka Putri. (2015). *HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGENDALIAN DAMPAK LINGKUNGAN DAERAH KOTA PADANG*.

- Ridwan, M. M. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta: Studi Penerapan Gaya Kepemimpinan Path-Goal*.
- Santoso, A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero))*.
- Sari, E. , & Dwiarti, L. (2018). *Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG MADUKISMO) YOGYAKARTA. Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Jurnal Universitas Mercu Buana Yogyakarta .*
- Sugiyono, P. D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Suhartanto, Dwi. (2014). *Metode Riset Pemasaran .* ALFABETA.
- Yancomala, O. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. . *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2(1), 535–831.