

PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. LITERA JANNATA PERKASA KOTA SURABAYA

Mamluka¹, Tri Andjarwati²

¹Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

²Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

mamlukhamamlukha283@gmail.com¹

triandjarwati@untag-sby.ac.id²

Alamat: Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur

Korespondensi penulis: mamlukhamamlukha283@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Kepemimpinan Otentik, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Litera Jannata Perkasa kota Surabaya. Kepemimpinan Otentik, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja individu dalam suatu organisasi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang terdiri dari 67 karyawan di bagian produksi, layout & design, pengiriman, dan finishing. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji hubungan antara Kepemimpinan Otentik, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara Kepemimpinan Otentik terhadap kinerja karyawan pada CV. Litera Jannata Perkasa kota Surabaya. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Litera Jannata Perkasa kota Surabaya. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Litera Jannata Perkasa kota Surabaya. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan Kepemimpinan Otentik, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi karena hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: kepemimpinan otentik, motivasi kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan.

Article History

Received: Desember 2024

Reviewed: Desember 2024

Published: Desember 2024

Plagirism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/CAUSA.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under

a [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar atau perusahaan kecil, atau alat teknologi baru perusahaan. Manajemen juga harus mampu merumuskan kebijakan yang tepat untuk mengatasi perubahan yang terjadi. Salah satu pedoman organisasinya adalah penguatan sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia digunakan secara efisien dan efektif, hal ini baik untuk menunjang kemajuan perusahaan.

(Darmadi, 2022) Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih

dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Mondy dan Noe (2010:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (human resource management) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, perorganisasian, pengarahaan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya, begitu juga sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut.

Mahsun (2010) mendefinisikan bahwa kinerja (performance) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategic planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuantujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Menurut (Walumbwa et al., 2008) authentic leadership (Kepemimpinan otentik) telah didefinisikan sebagai pola perilaku yang mempromosikan kesadaran diri, perspektif moral yang diinternalisasikan, proses yang seimbang dan transparansi relasional dalam kepemimpinan. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa authentic leadership (Kepemimpinan Otentik) dapat diartikan sebagai keadaan pikiran positif maupun perilaku yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang mengetahui bagaimana dia berpikir maupun berperilaku berdasarkan pada nilai dan keyakinan yang dimilikinya.

Selain kepemimpinan otentik adapun faktor lain yang perlu di perhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Dessler (2009) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.

Adapun faktor lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Ghasemi (2013) budaya organisasi adalah struktur adat, tradisi, adat istiadat, norma dan etika yang turun menurun digunakan diantara karyawannya dalam organisasi. Banyak kesuksesan yang bisa diraih suatu perusahaan karena didukung oleh sebuah budaya yang khas dan kuat tertanam dalam kegiatan operasionalnya.

Dalam penelitian ini perbedaan antara penelitian sebelumnya adalah terletak pada minimnya studi yang menganalisis secara bersamaan pengaruh kepemimpinan otentik, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada salah satu atau dua variabel saja, tanpa melihat interaksi ketiga faktor ini secara komprehensif dalam konteks yang sama. Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada perusahaan besar atau multinasional, sehingga belum banyak kajian yang meneliti pengaruh variabel-variabel tersebut dalam perusahaan lokal di industri manufaktur seperti di PT. Litera Jannata Perkasa, Kota Surabaya. Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, adanya gap ini menjadi penting untuk diteliti guna memahami bagaimana kombinasi dari ketiga faktor tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan secara efektif, serta memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen sumber daya manusia

Menurut Edwin B. Flippo, fungsi SDM berkaitan dengan menarik, mengembangkan, memberi penghargaan, mengintegrasikan dan mempertahankan personel dalam suatu organisasi dengan tujuan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan atau sasaran utama organisasi.

Kepemimpinan otentik

(Walumbwa et al., 2008) authentic leadership telah didefinisikan sebagai pola perilaku yang mempromosikan kesadaran diri, perspektif moral yang diinternalisasikan, proses yang seimbang dan transparansi relasional dalam kepemimpinan. Adapun indikator yang dipakai adalah menurut Walumbwa et al. (2008) :

1. Self-awareness (Kesadaran diri).
2. Relational Transparency (Transparansi relasional).
3. Balanced Processing (Pemrosesan yang seimbang)
4. Internalized Moral Perspective (Perspektif etika internal)

Motivasi kerja

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun indikator yang dipakai adalah menurut Hasibuan (2008) :

1. Kebutuhan Fisik.
2. Kebutuhan rasa aman.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan akan penghargaan.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

Budaya organisasi

Robbins (2001) menyatakan budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Adapun indikator yang dipakai adalah menurut Robbins (2012) :

1. Inovasi dan pengambilan risiko.
2. Perhatian.
3. Orientasi hasil.
4. Orientasi orang.
5. Orientasi tim.
6. Keagresifan.
7. Kemantapan.

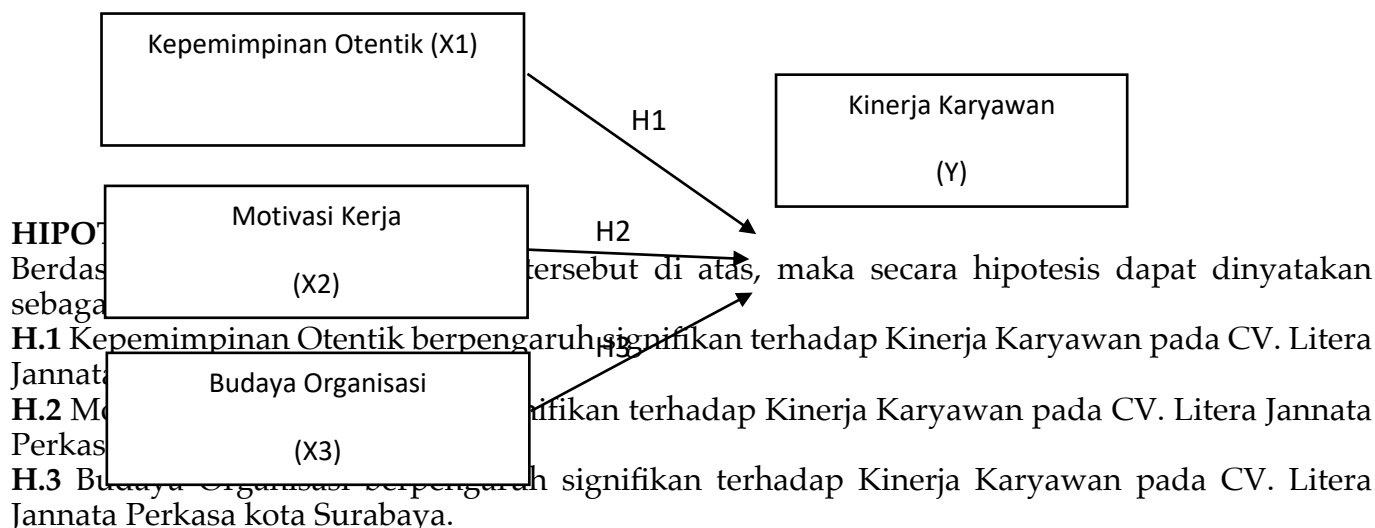
Kinerja karyawan

Mahsun (2010) kinerja merupakan gambaran mengenai Tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategic planning suatu organisasi. Adapun indikator yang dipakai adalah menurut Sutrisno (2010) :

1. Tingkat kerapian pekerjaan.
2. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kualitas pekerjaan.
4. Kuantitas pekerjaan.
5. Pengetahuan kerja.

KERANGKA KONSEPTUAL

Berikut adalah kerangka konseptual yang penulis gambarkan, untuk mempermudah dalam memahami arahan tujuan penelitian ini.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer. Data dikumpulkan melalui survei dengan menyebarkan kuesioner menggunakan lembar angket. Kuesioner tersebut diukur dengan skala Likert, dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah total sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Litera Jannata Perkasa Kota Surabaya, yang berjumlah 67 orang. Sampel yang diambil juga terdiri dari 67 karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Analisis yang digunakan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 20.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu karakteristik penting yang menentukan kualitas dalam penelitian dan pengukuran, serta memastikan keandalan dan kegunaan data. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} , dengan derajat kebebasan (df) dihitung sebagai $n - 2$, pada tingkat signifikansi alpha sebesar 0,05, yang memiliki nilai 0,240. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa semua indikator dari setiap variabel, termasuk gaya kepemimpinan, kerjasama tim, komunikasi, dan kinerja karyawan, menunjukkan nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1.	Kepemimpinan Otentik	0.819	0.60	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0.927	0.60	Reliabel
3.	Budaya Organisasi	0.947	0.60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0.918	0.60	Reliabel

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa hasil nilai Cornbach's Alpha setiap variabel lebih dari standar Cornbach's Alpha yang di syaratkan yaitu 0,60. Maka variabel Kepemimpinan Otentik, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan reliabel, sehingga semua

pernyataan memiliki Tingkat kendala yang baik dan dapat digunakan dalam analisis penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		67
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.85013295
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.054
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.298
	99% Confidence Interval	Lower Bound .287
		Upper Bound .310

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Pada table diatas dapat dilihat bahwa, nilai Asymp. Sig (2- tailed) ^c bernilai 0,200^d > 0,05 yang berarti bahwa pada uji normalitas data distribusi secara normal dan tidak terdapat gejala apapun dikarenakan nilai Asymp. Sig (2-tailed) ^c lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan dapat ditarik Kesimpulan bahwa pada model penelitian ini tidak terdapat pelanggaran asumsi klasik, sehingga dapat dilakukan analisis lanjutan.

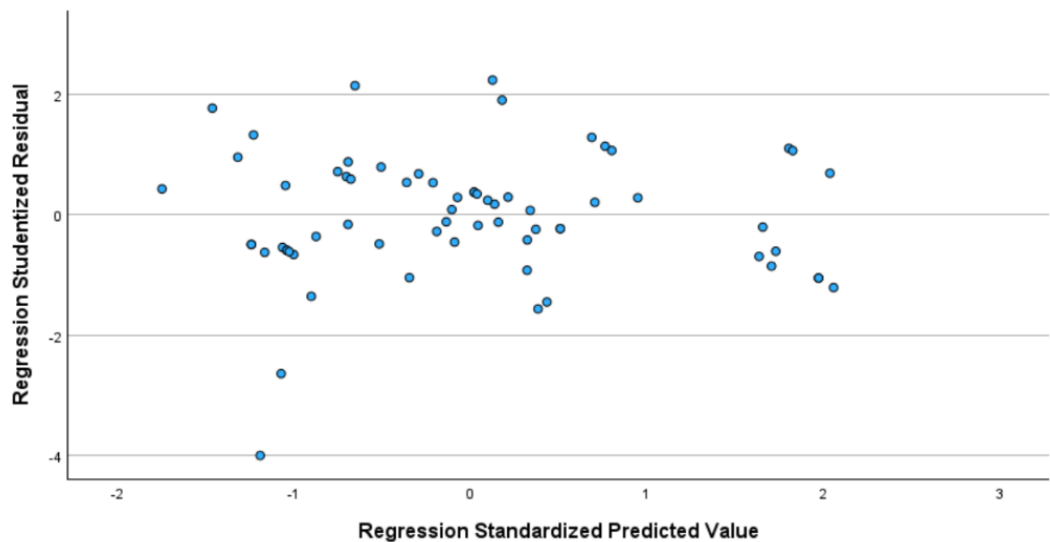
Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.272	4.480		2.516	.014		
	kepemimpinan otentik	-.250	.124	-.170	-2.019	.048	.509	1.964
	motivasi kerja	.290	.120	.297	2.413	.019	.238	4.207
	budaya organisasi	.507	.091	.720	5.563	<.001	.216	4.636

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji multikoleniaritas pada table diatas, diketahui bahwa dari ketiga variabel dalam pengujian nilai Kinerja Karyawan, pada nilai output yang dihasilkan bahwa tidak terdapat variabel independent yang memiliki nilai kurang dari (<) 10 pada nilai Sig. a 0,05. Artinya dapat ditarik Kesimpulan, bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi.



Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik uji heterokedastisitas menggunakan metode scatterplot memiliki sebaran titik-titik yang acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi ini.

Uji analisis linier berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
Modal						
1 (Constant)	11.272	4.48		2.516	0.014	
Kepemimpinan Otentik	-0.25	0.124	-0.17	-2.019	0.048	
Motivasi Kerja	0.29	0.12	0.297	2.413	0.019	
Budaya Organisasi	0.507	0.091	0.72	5.563	<.001	

Y = 11,272 - 0,250X₁ + 0,290X₂ + 0,507X₃

Berdasarkan hasil uji didapatkan hasil analisis yaitu nilai sebesar 11,272, b1 sebesar - 0,250, b2 0,290, dan b3 0,507. Sehingga dapat didapatkan bentuk garis persamaan adalah $Y = 11,272 - 0,250X_1 + 0,290X_2 + 0,507X_3$.

1. Kepemimpinan Otentik = - 0,250
- Nilai koefisien kepemimpinan otentik menunjukkan angka sebesar -0,250 yang berarti kepemimpinan otentik (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel kepemimpinan otentik mengalami kenaikan satu-satuan, sementara motivasi kerja dan budaya organisasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan sebesar – 25%.
2. Motivasi Kerja = 0,290
- Nilai koefisien motivasi kerja menunjukkan angka sebesar 0,290 yang berarti motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel kepemimpinan otentik mengalami kenaikan satu-satuan, sementara kepemimpinan otentik dan budaya organisasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 29%.
3. Budaya Organisasi = 0,507
- Nilai koefisien budaya organisasi menunjukkan angka sebesar 0,507 yang berarti budaya organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel kepemimpinan otentik mengalami kenaikan satu-satuan, sementara kepemimpinan

otentik dan motivasi kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 50,7%.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Modal	Unstandardized Coeficients		Standardized Coeficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.272	4.48		2.516	0.014
Kepemimpinan Otentik	-0.25	0.124	-0.17	-2.019	0.048
Motivasi Kerja	0.29	0.12	0.297	2.413	0.019
Budaya Organisasi	0.507	0.091	0.72	5.563	<.001

1. Pengaruh secara parsial antara Kepemimpinan Otentik terhadap Kinerja karyawan untuk membuktikan pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap Kinerja Karyawan, digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $t_{tabel} = t_{(\alpha/2; n - k - 1)}$ atau $t_{(0,05/2; 67 - 3 - 1)}$ sehingga diperoleh tabel t sebesar 1,998.

Berdasarkan analisis diatas, terlihat bahwa nilai t hitung $\geq t_{tabel}$ $-2,019 \geq 1,998$ maka H_0 ditolak dan nilai probabilitas menunjukan $0,048 \leq 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh negative signifikan antara Kepemimpinan Otentik (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Litera Jannata Perkasa Kota Surabaya.

2. Pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan untuk membuktikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $t_{tabel} = t_{(\alpha/2; n - k - 1)}$ atau $t_{(0,05/2; 67 - 3 - 1)}$ sehingga diperoleh tabel t sebesar 1,998.

Berdasarkan analisis diatas, terlihat bahwa nilai t hitung $\leq t_{tabel}$ $2,413 \geq 1,674$ maka H_0 diterima dan nilai probabilitas menunjukan $0,019 \leq 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Litera Jannata Perkasa Kota Surabaya.

3. Pengaruh secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan untuk membuktikan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $t_{tabel} = t_{(\alpha/2; n - k - 1)}$ atau $t_{(0,05/2; 67 - 3 - 1)}$ sehingga diperoleh tabel t sebesar 1,998.

Berdasarkan analisis diatas, terlihat bahwa nilai t hitung $\leq t_{tabel}$ $5,563 \geq 1,998$ maka H_0 ditolak dan nilai probabilitas menunjukan $0,001 \leq 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Litera Jannata Perkasa Kota Surabaya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.750	3.941

a. Predictors: (Constant), BO, KO, MK
b. Dependent Variable: KK

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa nilai R^2 atau koefisien determinasi yaitu sebesar 0,772 artinya 77,2% dari seluruh pengamatan menunjukan bahwa kepemimpinan otentik, motivasi kerja, dan kinerja karyawan mampu menjelaskan variasi pada variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 22,8% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

SIMPULAN

Maka dapat diperoleh Kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan Otentik mempunyai pengaruh yang negative signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada CV. Litera Jannata Perkasa Kota Surabaya, hal ini disebabkan oleh Kepemimpinan Otentik yang diterapkan dalam perusahaan saat ini belum mampu mendukung kinerja karyawan secara optimal dan semakin tinggi penerapan kepemimpinan otentik, justru dapat menurunkan kinerja karyawan pada kondisi ini.
2. Variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang negative signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada CV. Litera Jannata Perkasa Kota Surabaya, Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan, selain dari pada itu dengan Meningkatkan fasilitas kerja dan memberikan insentif tambahan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi karyawan.
3. Variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang negative signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada CV. Litera Jannata Perkasa Kota Surabaya, Hal ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai, norma, serta praktik yang menjadi bagian dari budaya organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong produktivitas, dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih.

SARAN

Berdasarkan Kesimpulan di atas, berikut ini merupakan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu mengevaluasi gaya kepemimpinan otentik yang diterapkan agar lebih adaptif terhadap kebutuhan karyawan. Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada komunikasi yang efektif, pengambilan keputusan yang inklusif, serta pendekatan yang lebih fleksibel dapat membantu mengurangi hambatan yang memengaruhi kinerja karyawan.
2. Untuk memaksimalkan pengaruh motivasi kerja, perusahaan disarankan untuk memberikan apresiasi yang lebih nyata terhadap kinerja karyawan, seperti bonus, penghargaan, atau insentif. Selain itu, meningkatkan fasilitas kerja dan menciptakan program pengembangan karyawan dapat memberikan dorongan tambahan untuk meningkatkan produktivitas.
3. Perusahaan dapat mengoptimalkan budaya organisasi dengan cara mempertegas nilai-nilai inti yang mendukung kerja sama dan profesionalisme. Kegiatan seperti pelatihan budaya kerja, forum diskusi dapat membantu membangun suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan memperkuat kohesi tim. Selain itu, evaluasi secara berkala terhadap penerapan budaya kerja dapat memastikan relevansi budaya dengan tujuan strategis perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan maslow, teori dua faktor herzburg, teori X Y Mc gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 48.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 145-147.
- Destin Alfianika Maharani, D. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis*, 68-68.
- Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo S.E., M. M. (2022). *manajemen Sumber daya manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Fransiskus Ady, D. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksiprenuer*, 102-103.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta: Bumi aksara.
- Ihsan, R. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otentik, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 167-169.
- Juhaeni, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan MAN 1 Indramayu. *Edum Journal*, 105-107.
- Jujung Dwi Marta, D. T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *Bisnis dan Manajemen*, 220-221.
- Madsuki Asbari, D. N. (2021). Pengaruh Outentic Leadership Terhadap Mentalitas Siap Berubah dan Kinerja Pegawai Paruh Waktu. *Business Management Journal*, 74-75.

- Najib, M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hevea Bumi Sriwijaya. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 205-207.
- Rian Hidayat, S. A. (2023). manajemen sumber daya manusia. *siddiq, amanah, tabligh, fathonah*, 394-396.
- Rian Hidayat, S. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: sekolah tinggi ilmu tarbiyah qurrota a'yun. *siddiq, tabligh, amanah, fathonah*, 394-396.
- Riskia Putra, T. A. (2022). the effect of empowering leadership, job motivation, and work stress on employee performance with job satisfaction as a mediation variable at pt bca finance area timur java one. *International Conference On Economics Business Management And Accounting*, 813.
- Risky Nur Adha, N. Q. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Iptek*, 51-52.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 214-215.
- Rusby, Z. (2017). *Manajemn sumber daya manusia*. pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islam*, 48-49.
- Winbaktianur. (2019). Kepemimpinan Otentik Dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi Islam Al- Qalb*, 72-74.