

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN
PADA PT.PLN (Persero)
BERASTAGI**

SKRIPSI

Oleh :

**EPRIMA WANTI BR.GINTING
NPM : 12.832.0160**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

ABSTRAK

Oleh :

EPRIMA WANTI BR. GINTING. 12.832.0160.2016,

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Berastagi”

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap motivasi pegawai pada PT. PLN (Persero) Berastagi yang menjadi populasinya adalah pegawai Pada PT. PLN (Persero) Berastagi yang berjumlah 30 orang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara kedua variabel tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Penelitian Kepustakaan dan Penelitian Lapangan dengan cara pengamatan, wawancara, dan kuesioner.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji F dengan nilai F_{hitung} yaitu 44,915 lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 3,34, berdasarkan hasil tersebut maka dapat di jelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada PT. PLN (Persero) Berastagi. Kemudian berdasarkan Hasil uji t, pada variabel gaya kepemimpinan dengan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 4,179 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,701 dan untuk variabel budaya kerja (X2) di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 3,209 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,701 berdasarkan hasil tersebut maka dapat di jelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada PT. PLN (Persero) Berastagi.

Dan nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,752. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 75,2%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 75,2% variabel motivasi (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja (variabel bebas) kemudian sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan nikmat kesehatan dan hikmat kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Skripsi berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Berastagi**”, disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Medan Area.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih setinggi-tingginya dan tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syarial, SE, MSi selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area.
5. Bapak Drs. Patar Marbun, Msi, Sebagai Ketua dan Pembimbing I, yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Ahmad Prayudi SE, MM Selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Ibu Isnaniah Laili KS,SE, MMASelaku Sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam hal kuliah
8. Seluruh Dosen yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi.
10. Kepada kedua orang tua ku atas jerih payah dan do'anya selama ini kepada penulis yang menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini.
11. Teman-teman di Program Studi Manajemen angkatan 2012 yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut serta memberikan bantuan dan sumbangan pemikiran selama penulis mengikuti perkuliahan. Akhirnya segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dapat menjadi karunia yang tidak terhingga dalam hidupnya. Penulis telah berupaya semaksimal mungkin, namun penulis menyadari masih banyak kekurangannya, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca demi sempurnanya skripsi ini.

Medan, April2016

(Eprima Wanti Br. Ginting)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian.....	2
D. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teori	4
1. Pengertian dan Fungsi Gaya Kepemimpinan	4
2. Tipe Dan Gaya Kepemimpinan.....	5
3. Indikator Gaya Kepemimpinan	8
4. Pengertian dan Fungsi Budaya Kerja.....	9
5. Proses dan faktor-faktor terbentuknya Budaya Kerja	10
6. Indikator Budaya Kerja	14
7. Pengertian Motivasi	14
8. Bentuk Motivasi	16
9. Indikator Motivasi	18
B. Peneliti Terdahulu	19
C. Kerangka Konseptual	20

D. Hipotesis.....	21
-------------------	----

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian	22
B. Populasi dan Sampel.....	23
C. Defenisi Operasional Variabel.....	24
D. Jenis dan Sumber Data.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Teknik Analisis Data	27
G. Uji Statistik	29
H. Uji Hipotesis	30

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian	32
1. Gambaran Umum Perusahaan	32
2. Visi Dan Misi.....	35
3. Struktur organisasi	36
4. Karakteristik Responden.....	37
5. Hasil Jawaban Responden	38
B. Pembahasan	49
1. Uji Validitas Dan Realibilitas	49
2. Pengujian Asumsi Klasik.....	52
3. Uji Statistik	55
4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan	58
5. Pengujian Hipotesis Secara Parsial.....	59
6. Uji Determinasi.....	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	61
--------------------	----

B. Saran	62
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Rincian waktu penelitian	22
Tabel 3.2 Defenisi Operasional.....	25
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert.....	27
Tabel 4.1 Struktur Organisasi	36
Tabel 4.1 Distribusi Usia Responden.....	37
Tabel 4.2 Distribusi Jenis Kelamin Responden	37
Tabel 4.3 Pimpinan PT. PLN (Persero) Berastagi menerima ide dan pendapat bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.	38
Tabel 4.4 Pimpinan PT. PLN (Persero) Berastagi memberikan apresiasi kepada bawahan yang produktif	39
Tabel 4.5 Pemimpin PT. PLN (Persero) Berastagi memperhatikan kenyamanan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.....	39
Tabel 4.6 Peraturan dan jam kerja yang ada dapat di manfaatkan pegawai dalam memaksimalkan pekerjaan.....	40
Tabel 4.7 Pemimpin PT. PLN (Persero) Berastagi bersikap sopan dan memberikan perhatian kesejahteraan	

	kepada bawahan.....	40
Tabel 4.8	Pemimpin PT. PLN (Persero) Berastagi bersikap adil kepada setiap pegawai yang berkerja.....	41
Tabel 4.9	Pegawai PT. PLN (Persero) berastagi berkerja sesuai dengan program kerja yang di tetapkan oleh perusahaan	42
Tabel 4.10	Pegawai PT. PLN (Persero) berastagi selalu memberikan yang terbaik terhadap pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan	42
Tabel 4.11	Pegawai PT. PLN (Persero) berastagi rajin dan teliti dalam bekerja.....	43
Tabel 4.12	Pegawai PT. PLN (Persero) berastagi berperilaku baik Setiap waktu.....	43
Tabel 4.13	PT. PLN (Persero) berastagi memberikan pembelajaran kepada pegawai untuk mempertahankan eksistensi kerja yang ada	44
Tabel 4.14	Pegawai PT. PLN (Persero) berastagi selalui memperbaiki dan mengoreksi kesalahan untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik.....	45
Tabel 4.15	Pegawai PT. PLN (Persero) Berastagi selalu berkerja dengan baik untuk mencapai keberhasilan perusahaan	45
Tabel 4.16	Pimpinan PT. PLN (Persero) Berastagi memberikan arahan kepada pegawai agar pegawai lebih giat dalam berkerja	46
Tabel 4.17	Semangat kerja pegawai PT. PLN (Persero) Berastagi memudahkan pegeawai dalam menyelesaikan pekerjaan.	46

Tabel 4.18	Pegawai PT. PLN (Persero) Berastagi selalu meningkatkan hasil kerja dengan efektif	47
Tabel 4.19	Pegawai PT. PLN (Persero) Berastagi bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang di bebaskan	48
Tabel 4.20	Setiap pekerjaan yang di bebaskan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan jam kerja yang ada	48
Tabel 4.21	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan(X_1)	49
Tabel 4.22	Hasil Uji Validitas VariabelBudaya Kerja(X_2)	50
Tabel 4.23	Hasil Uji Validitas VariabelMotivasi (Y)	51
Tabel 4.24	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	52
Tabel 4.24	Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel 4.25	Analisis Regresi Linier Berganda	56
Tabel 4.26	Uji F	58
Tabel 4.27	Uji t	59
Tabel 4.28	Koefisien Korelasi dan R-Square	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Ismail Nawai (2013: 171), sebagai suatu organisasi, peranan sumber daya manusia (SDM) memang merupakan fungsi yang terpenting yakni suatu organisasi sebagai penggerak dari faktor-faktor produksi yang ada oleh sebab itu Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada harus baik sehingga dapat membantu pelaksanaan kegiatan manajemen penyusunan tersebut dinamakan proses pengorganisasian. Pengorganisasian merupakan proses untuk merancang struktur formal pengelompokan dan mengatur serta membagi tugas kepada para anggota organisasi sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenanginya. Namun gaya kepemimpinan sangat berperan dalam member motivasi pegawai untuk melakukan tugasnya.

Budaya kerja adalah nilai-nilai dan semangat yang mendasari cara mengelola perusahaan dan mengorganisasikan perusahaan. Ditegaskan bahwa budaya kerja yang kuat akan mempunyai sifat kompetitif. Kebudayaan yang kuat akan menuntun perilaku dan memberi makna pada kegiatan organisasi, hal ini merupakan dukungan yang sangat berarti dalam mencapai kesuksesan organisasi dan motivasi pegawai. Motivasi merupakan kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik pegawai maupun sumber daya lainnya.

Dilain pihak motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi pegawai agar secara produktif berhasil mencapai tujuan. Masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah menurunnya motivasi kerja pegawai disebabkan kurangnya budaya kerja dan gaya kepemimpinan yang kurang bersosialisasi. Seperti yang terjadi pada PT.PLN (Persero) Berastagi, masalah yang

dihadapi adalah kurang adanya peranan pemimpin dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai dan kurang adanya peranan perusahaan dalam memberikan pemahaman tentang budaya kerja berupa visi, misi perusahaan, sehingga kurangnya motivasi pegawai, seperti tidak disiplin masuk kerja dan malas-malasan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, akhirnya penulis memilih judul penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Berastagi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada PT.PLN (Persero) Berastagi ?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada PT.PLN (Persero) Berastagi ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi pegawai pada PT.PLN (Persero) Berastagi ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hal yang diperoleh setelah penelitian selesai. Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi pegawai pada PT.PLN (Persero) Berastagi.
2. Untuk mengetahui budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi pegawai pada PT.PLN (Persero) Berastagi.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi pegawai pada PT.PLN (Persero) Berastagi.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi

Penulis: Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang penulis peroleh di bangku perkuliahan dan mencoba membandingkannya dengan praktik yang ada di lapangan untuk menambah pemahaman penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi

Perusahaan : Hasil penelitian ini memberikan masukan yang mungkin bermanfaat bagi PT. PLN (Persero) Berastagi sebagai masukan untuk meningkatkan motivasi pegawainya.

3. Bagi

pihak lain : Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan referensi dalam melakukan penelitian pada objek atau masalah yang sama di masa yang akan datang, maupun untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian dan Fungsi Kepemimpinan

Menurut Siagian (2011 : 110) dalam kenyataannya para pimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

Fungsi kepemimpinan menurut Akhmad Subekhi: 2013 yaitu : Fungsi pemimpin dalam suatu organisasi merupakan sesuatu fungsi yang sangat penting bagi keberadaan dan kemajuan organisasi yang bersangkutan. Pada dasarnya, fungsi kepemimpinan memiliki 2 aspek yaitu :

1. Fungsi administrasi, yakni mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitasnya.
2. Fungsi sebagai *top management*, yakni mengadakan planning, organizing, dan lain sebagainya.

Dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka pemimpin tersebut harus dijalankan sesuai dengan fungsinya. Sehubungan

dengan hal tersebut, fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan



kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam, berada diluar situasi itu.

2. Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara seorang pemimpin dalam melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, mengarahkan dan mengontrol pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu. Tiga gaya kepemimpinan, yaitu :

a. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pemimpin itu menganut sistem sentralisasi wewenang, pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan oleh pemimpin tanpa mengikutsertakan bawahan, baik dalam pemberian saran, ide dan pertimbangan.

b. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasive, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan.

c. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada karyawan dengan lebih lengkap, karyawan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas dan leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan sepenuhnya, tidak memperdulikan cara karyawan mengambil keputusan dan melakukan pekerjaannya, asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik. Harsey and Blanchard yang dikutip Gibson, *et. al.*, (2011 ;133) mengembangkan empat gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya *telling* (memberitahukan) dalam penerapannya, pemimpin sangat berperan untuk memberitahukan kepada bawahan tentang apa, di mana, bagaimana, dan kapan harus melakukan tugas. Gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan apabila bawahan memiliki kematangan yang rendah, sehingga tanpa pemberitahuan secara jelas dan terinci bawahan tidak memahami apa yang menjadi tugas pekerjaan untuk dilakukan.
2. Gaya *selling* (menjual) dalam penerapannya pemimpin memberikan instruksi yang terstruktur yang disertai dengan dukungan. Gaya kepemimpinan ini diterapkan ketika bawahan memiliki tingkat kematangan yang rendah menuju ke tingkat sedang, di mana bawahan tidak mampu atau memiliki keterampilan yang kurang memadai, tetapi memiliki kemauan untuk bertanggung jawab dan melaksanakan tugas pekerjaan. Untuk keberhasilan pelaksanaan tugasnya, diperlukan dukungan yang diberikan pemimpin.
3. Gaya *participating* (berpartisipasi) dalam penerapannya pemimpin dan bawahan bersinergi dalam pengambilan keputusan yang terbaik dalam

menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya memiliki kualitas yang tinggi. Pemimpin mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan akan membuat bawahan mengoptimalkan perannya dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Hal ini dikarenakan dengan keikutsertaannya tersebut membuat dirinya merasa bahwa keputusan yang diambil menjadi bagian dalam dirinya dan tanggungjawab untuk diwujudkan. Kepemimpinan partisipatif menjadi bawahan merasa nyaman dalam bekerja dan dorongan untuk berprestasi. Gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan bagi bawahan yang memiliki kematangan tingkat sedang ke tingkat tinggi, di mana dirinya memiliki kemampuan namun dirinya tingkat kemauan melakukan tugas rendah. Kemauan yang rendah dapat disebabkan kurangnya partisipasi dirinya dalam pengambilan keputusan.

4. Gaya *delegating* (pendelegasian) dalam penerapannya, pemimpin sedikit memberikan arahan yang spesifik terhadap penyelesaian tugas pekerjaan. Pemimpin tidak harus memberikan dukungan yang tinggi dan menuntun bawahannya. Hal ini dikarenakan bawahan memiliki tingkat kematangan yang tinggi, di mana dirinya sudah memahami akan tugas pekerjaan dan memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap tugasnya itu. Pemimpin justru memberikan kesempatan dan memberikan kepercayaan bawahan dalam pengambilan keputusan tertentu terkait dengan pengembangan organisasi atau lembaga.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Disamping itu untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut Siagian (2002: 121), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

1. Penghargaan terhadap ide bawahan: Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide- ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.
2. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan : Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.
3. Perhatian pada kesejahteraan bawahan : Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka.

4. Pengertian Dan Fungsi Budaya Kerja

Budaya kerja menurut *Keputusan Menpan No. 25/Kep/M.Pam/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara* adalah merupakan “Sikap dan perilaku individu dari kelompok aparatur Negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Budaya kerja telah ada pada diri manusia, namun untuk mengelolanya digunakan teknik-teknik manajemen yang ditetapkan dilingkungan aparatur pemerintah, dimana dalam lingkungan industry budaya kerja dapat disamakandengan pengendalian mutu terpadu. Berbicara tentang budaya kerja berarti berbicara tentang pedoman yang berisi tentang aturan-aturan yang terkait dengan kerja yang kemudian diimplementasikan didalam kehidupan nyata dalam pekerjaan sehari-hari yang menghasilkan produk-produk yang relevan dengan tuntutan pekerjaannya. Budaya kerja tersebut kemudian secara mekanis dan organis terdapat dalam diri manusia sehingga terekspresi di dalam kehidupannya.

Sebagai pedoman dalam bersikap dan berperilaku, budaya kerja merupakan seperangkat pengetahuan yang *built indi* dalam individu manusia pekerja yang dengannya manusia bertindak atau berperilaku di dalam dunia kerja. Budaya kerja tersebut sudah menjadi bagian di dalam kehidupan seseorang sehingga tanpa pengawasan pun seseorang pasti akan melakukannya sebagaimana pedomannya tersebut. Dari pengertian tentang budaya kerja dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara pandang yang manumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini karyawan untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Menurut Robbins (2012 : 520), peran atau fungsi didalam suatu budaya adalah “Sebagai tapal batas yang membedakan secara jelas suatu organisasi dengan organisasi yang lain; memberikan rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi; Memudahkan penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas dari pada kepentingan individu; Mendorong stabilitas sistem sosial, merupakan perakat sosial yang membantu mempersatukan organisasi; Membentuk rasa dan kendali yang memberikan panduan dan membentuk sikap serta perilaku karyawan; Sebagai pola perilaku, yang berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial dan juga alat komunikasi antara atasan dan bawahan maupun sebaliknya”

5. Proses dan Faktor-Faktor Terbentuknya Budaya Kerja

Menurut Robbins (2012 : 523), dibutuhkan waktu yang lama untuk pembentukan suatu budaya kerja. Sekali terbentuk, budaya itu cenderung berurat berakar, sehingga sukar bagi para manajer untuk mengubahnya Robbins (2012 : 523) menjelaskan bagaimana budaya kerja di bangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. Selanjutnya budaya ini sangat dipengaruhi oleh criteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima, baik dan yang tidak. Bagaimana bentuk sosialisasi akan tergantung kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang apad akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2011 ; 317), ada tiga macam proses terbentuknya budaya, yaitu “Budaya diciptakan oleh pendirinya; Budaya terbentuk sebagai upaya menjawab tantangan dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal; Budaya diciptakan oleh tim manajemen sebagai cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara sistematis”. Sementara Gomes (2011 ; 39) mengatakan bahwa suatu kerja atau organisasi akan mampu mencapai sukses tertinggi jika ia memiliki “Sasaran-sasaran dan target-target yang agung; Keteguhan tetapi sekaligus fleksibel; Budaya kerja yang dihayati secara fanatik; Daya inovasi yang kreatif; Sistem pembangunan sumber daya manusia (SDM) dari dalam; orientasi mutu pada kesempurnaan dan kemampuan untuk terus menerus belajar dan merubah secara damai”.

Menurut Gomes (2011: 53) faktor-faktor yang membentuk budaya kerja yaitu “*Observed behavioral regularities when people interact*, yaitu bahasa yang digunakan dalam organisasi, kebiasaan dan teradisi yang ada dan ritual para karyawan dalam menghadapi berbagai macam situasi; *Group Norms*, yaitu nilai dan standar baku dalam organisasi; *Exposed Values*, yaitu nilai-nilai dan prinsip organisasi yang ingin dicapai, misalnya kualitas produk, dan sebagainya; *Formal Philosophy*, yaitu kebijakan dan prinsip ideologis yang mengarahkan perilaku organisasi terhadap karyawan, pelanggan, dan pemegang saham; *Rules of the Game*, yaitu aturan-aturan dalam perusahaan (*the ropes*), hal-hal apa saja yang harus dipelajari oleh karyawan baru dan dapat diterima di organisasi tersebut; *Climate*, yaitu perasaan yang secara eksplisit dapat terasa dari keadaan fisik organisasi dan interaksi antar karyawan, interaksi atasan dengan bawahan, juga

interaksi dengan pelanggan atau organisasi lain; *Embedded Skills*, yaitu kompetensi khusus dari anggota organisasi dalam menyelesaikan tugasnya, dan kemampuan menyalurkan keahliannya dari satu generasi ke generasi lainnya; *Habits of thinking, mental models, and/or linguistic paradigms*, yaitu adanya suatu kesamaan “*frame*” yang mengarahkan pada persepsi (untuk dapat mengurangi adanya perbedaan persepsi), pikiran, dan bahasa yang digunakan oleh para karyawan, dan diajarkan pada karyawan baru pada awal proses sosialisasi; *Shared Meanings*, yaitu rasa saling pengertian yang diciptakan sendiri oleh karyawan dari interaksi sehari-hari; *Root Metaphors or Integrating Symbol*, yaitu ide-ide, perasaan, dan citra organisasi yang dikembangkan sebagai karakteristik organisasi yang secara sadar ataupun tidak sadar tercermin dari bangunan, *lay out* ruang kerja, dan materi artifacts lainnya. Hal ini merefleksikan respon emosional dan estetika anggota organisasi, disamping kemampuan kognitif ataupun evaluasi anggota organisasi”.

Nilai adalah keyakinan yang bertahan lama mengenai sesuatu yang dianggap berharga (*worthwhile*), dan penting (*importance*), mempunyai arti (*meaningful*), diinginkan (*desirable*), dan diprioritaskan (*preferable*) sehingga diperjuangkan untuk direalisasikan. Nilai-nilai yang terbentuk didalam suatu organisasi kerja, sumbernya dari masyarakat yang kemudian dibawa satu organisasi ketika seseorang menjadi anggota organisasi kerja tertentu. Nilai-nilai dari suatu masyarakat diyakini dominan mempengaruhi budaya perusahaan tempat organisasi berada. Nilai terbentuknya mulai dari keluarga, sosial, sekolah, dan

universitas. Nilai-nilai budaya merupakan gejala kolektif dan lebih mencerminkan gejala komunitas.

Mencapai keberhasilan yang permanen, organisasi perlu membangun *core value* yang membentuk budaya perusahaan. Nilai-nilai ini akan memotivasi setiap orang dalam organisasi, berfungsi memperjelas alasan organisasi untuk bertindak melakukan sesuatu. Nilai-nilai ini juga menjadi ukuran dalam menentukan prioritas dalam pengambilan keputusan dan menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Menurut Sentono (2013 ; 69), “Budaya pada intinya adalah nilai dan norma yang berlaku disuatu organisasi dan dianut oleh para anggota”.

Tiap organisasi seharusnya memiliki nilai masing-masing yang sebaiknya merupakan nilai-nilai dari seluruh anggota. Perusahaan membangun tata nilai (*value*) yang mencakup hal-hal yang menggugah karyawan untuk memberikan kontribusi positif kepada perusahaan, hubungan antara karyawan serta hubungan dengan *stakeholders* yang merupakan hal-hal yang harus dijunjung tinggi atau dipedomani oleh seluruh karyawan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, yang terdiri dari Proaktif. Proaktif berarti sikap berinisiatif dan mengevaluasi resiko yang mungkin terjadi. Proaktif adalah kemampuan untuk membuat keputusan tentang apa yang harus dikerjakan pada situasi dan kondisi yang kritis, tanpa menunggu perintah atau dukungan dari atasan; Unggul. Unggul berarti lebih tinggi, lebih baik atau lebih cakap. Unggul bias juga berarti yang terbaik atau yang terutama. *Excellence* pada intinya adalah upaya membangun atau menciptakan keunggulan dalam rangka memenangkan persaingan. Watak unggul adalah sifat yang selalu mengedepankan kesempurnaan dan peningkatan dalam kualitas hasil

kerja, serta berkeinginan dan bergairah untuk menjadi yang terbaik. Kerja sama tim Bermakna bukan sekedar bekerja bersama-sama, namun kerjasama diantara dua potensi yang berbeda atau lebih, dengan beban, tanggung jawab dan fungsi yang berbeda dan hasilnya lebih.

6. Indikator Budaya Kerja

Menurut Triguno, dkk (2006), dimensi dari budaya kerja dapat dibagi menjadi :

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya
3. Pembelajaran bertujuan untuk mengembangkan kapasitas organisasi secara bersinambungan untuk menyesuaikan diri dan melakukan perubahan yang mendasar untuk mempertahankan eksistensi.

7. Pengertian Motivasi

Menurut Buchari Zainun (2011: 252) “Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengaitkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut”.

Menurut Moekijat (2011: 143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”. Edwin B. Flippo (2012: 321) “Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Menurut Hasibuan (2011: 163) bahwa motivasi mempunyai sub variabel yaitu :

- a. Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- b. Harapan (*expectacy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan.
- c. Insentif yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standart. Dengan demikian semangat kerja akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Sedangkan menurut H. Nawawi (2011: 351) kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong dan menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia hanya melakukan suatu kegiatan yang menyenangkannya untuk dilakukan prinsip itu

tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya.

Motivasi menurut Sedarmayanti (2012: 233) adalah merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

8. Bentuk Motivasi

Menurut Siswanto (2011: 124) pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling sering di berikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Penggunaan uang sebagai stimulus berkembang sebagai penyelesaian suatu masalah ketenaga kerjaan yang belumpernah terjadi sebelumnya. Kompensasi sebagai kekuatan untuk member motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Meskipun sama sekali kurang tepat bahwa semua orang akan berbuat apa saja untuk meningkatkan pendapatan uang mereka.

2. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan dimaksudkan untuk menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Sebenarnya dua hal tersebut sebagai stimulus telah berkembang dan dianut oleh berbagai organisasi.

3. Penempatan Pola Kerja yang Efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktifitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.

4. Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap dan perasaan para karyawan. Dengan kata lain kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia. Usaha manajemen yang paling banyak dilakukan untuk mengembangkan karyawan adalah pelatihan penyediaan atau bagian daripada kursus singkat mengenai tata laku manajemen dan sebagainya.

Motivasi ada 2 macam, yaitu:

- a. Motivasi dari dalam: keinginan yang besar yang muncul dari dalam diri individu tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan hidupnya.
- b. Motivasi dari luar: motivasi yang bersumber dari luar diri individu tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan hidupnya seperti pengaruh atasan, teman, keluarga dan lain sebagainya.

9. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Siswanto (2011: 126) adalah :

- a. Dorongan mencapai tujuan yaitu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai keberhasilan perusahaan
- b. Semangat kerjayaitu rasa melakukan pekerjaan lebih giat, sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.
- c. Rasa tanggung jawabyaitu karyawan wajib menanggung pekerjaan yang diberikan secara baik.

B. Penelitian Terdahulu

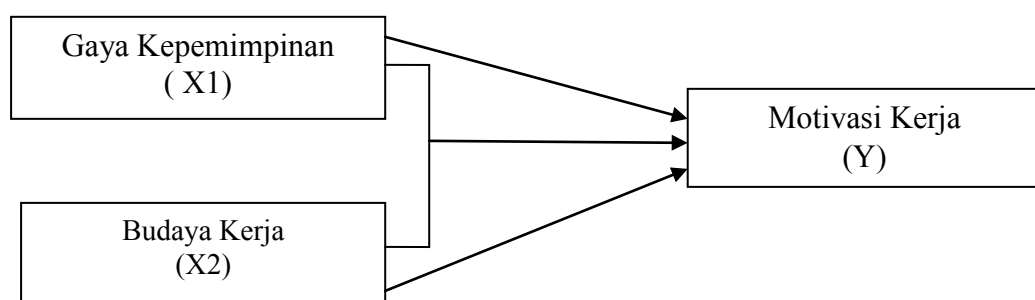
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Nita rahayu Universitas Pendidikan Indonesia (2013)	Pengaruh budaya organisasi Terhadap motivasi kerja pegawai Di Balai pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan kejuruan (bpptkpk) Dinas pendidikan provinsi jawa barat	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi • Motivasi 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Di Balai pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan kejuruan (bpptkpk) Dinas pendidikan provinsi jawa barat
2.	Erik prassetya Gunandi Universitas Widyatama (2005)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo Bandung	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya kepemimpinan • motivasi 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo Bandung

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah untuk menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel penelitian yang ingin diteliti yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. (Sapto Haryoko dalam Iskandar ,2008:54). Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana peranan gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap motivasi kerja, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik variabel yang akan diteliti nantinya.

Kepemimpinan dan budaya kerja merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni serta sistem dalam memberikan pengaruh motivasi pegawai untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas. Berdasarkan uraian diatas, maka dengan ini penulis menyampaikan model kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1: kerangka konseptual

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011 ; 51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis mencoba merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada PT.PLN (Persero) Berastagi.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada PT.PLN (Persero) Berastagi
3. Gaya kepemimpinan dan budaya kerjasecara simultan terhadap motivasi kerjapegawai pada PT. PLN (Persero) Berastagi.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2011 ; 11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara kedua variabel tersebut.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.PLN (Persero) Jl.Udara No.125 Berastagi Telp.(0629).

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan direncanakan dimulai dari bulan Desember 2015 sampai bulan Juni 2016.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1.	Pembuatan Dan Seminar Proposal							
2.	Pengumpulan Data							
3.	Analisa Data							
4.	Penyusunan Skripsi							
5.	Seminar Hasil							
6.	Pengajuan Sidang Meja Hijau							

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011 ; 72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari ; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya’. Berdasarkan pendapat diatas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di PT.PLN. (Persero) Berastagi berjumlah 30 orang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011 ; 75), “Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Dari keseluruhan populasi yang akan diambil pada PT.PLN (Persero) Berastagi menggunakan teknik penarikan sampel jenuh (sensus) dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Adapun teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh Menurut Sugiyono (2006 : 62.) menyatakan bahwa “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Berdasarkan teknik pengambilan sampel di atas dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT.PLN (Persero) Berastagi yang berjumlah 30 orang pegawai.

C. Defenisi Operasional

Defenisi operasional petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variable. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

1. Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas X1 (*Independent*)

Setiap pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya pasti memiliki cara dan gaya yang berbeda, karena untuk masing-masing jenis organisasi dengan orang-orang yang berbeda dibutuhkan penanganan yang berbeda pula.

2. Budaya kerja sebagai variabel bebas X2 (*Independent*)

Budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

3. Motivasi sebagai variabel terikat Y (*Independent*)

Menurut Hasibuan (2012 : 141) motivasi berasal dari kata latin *Movereyang* artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditujukan pada sumber daya manusia yang pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Adapun defenisi operasional dari masing-masing variabel yang di teliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 3.2
Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Ukur
Gaya Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan terhadap ide bawahan 2. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan 3. Perhatian pada kesejahteraan bawahan 	Likert
Budaya Kerja (X2)	Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap terhadap pekerjaan 2. Perilaku pada waktu bekerja 3. Pembelajaran Pelayanan 	Likert
Motivasi (Y)	Motivasi adalah merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Rasa tanggung jawab 	Likert

Sumber : Siagian(2011),Robbins(2012),Hasibuan(2011).

D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer juga merupakan data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengisian kuisioner, pengamatan serta wawancara. Sedangkan data sekunder merupakan data penelitian yang antara lain berupa bukti-bukti referensi majalah-majalah, brosur dan dokumen-dokumen lain yang ada hubungannya dengan pembahasan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Obsevasition*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan dibagikan kepada para responden. Dimana reponden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.
3. *Study* Dokumentasi, yaitu pengumpulan data berupa gambaran yang berhubungan dengan data diperusahaan, seperti sejarah perusahaan dan struktur organisasi.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2011 : 86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomenal sosial. Untuk keperluan analisa

kuantitatif penelitian ini maka memberikan 5 (lima) lternatif jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, yang terdapat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

No	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji yang dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20, dengan kreteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsistensi jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r_{α} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan reliable
- 2) Jika r_{α} negative atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak reliable

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika ditemukan adanya multikolonieritas, maka koefisien regresi variabel tidak

tentu dan kesalahan menjadi tidak terhitung (Ghozali, 2011). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011).

G. Uji Statistik

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Analisis ini digunakan untuk mempengaruhi gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap motivasi kerja pegawai, maka digunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan model regresi linear berganda.

Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linear Berganda, dengan model regresi dinyatakan dalam persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Motivasi kerja pegawai
 a : Konstanta
 b₁... b₂ : Koefisien regresi masing-masing variabel
 X₁ : Gaya Kepemimpinan
 X₂ : Budaya Kerja

H. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95%, kriteria pengujian :

$$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$F_{hitung} \leq F_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,5\%$).

Kriteria pengujian :

$$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

3. Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan budaya kerja) terhadap variabel terikat (motivasi kerja pegawai) ditentukan dengan koefisien determinasi $D = r^2 \times 100\%$.



DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Subekhi, M.M. 2013. **Pengantar Teori & Perilaku Organisasi**, Edisi pertama, Prestasi Pustaka. Jakarta
- Buchari Zainun, 2011, Model **Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia Asia dan Timur Jauh**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Erik Prasetya Gunandi. 2005. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo Bandung**. Universitas Widyatama
- Edwin B. Flippo. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari teori ke praktik**. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hadari Nawawi, et.al. 2011. **Kepemimpinan yang Efektif**. Yogyakarta : UGM Press.
- Hasibuan, Malayu, S. P, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ismail Nawai, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu 2011. **Evaluasi Kinerja SDM**, Bandung. Refika Aditama.
- Moekijat, 2011. **Pengantar Manajemen**, Edisi keempat, Grafindo. Jakarta.
- Mohammad Jauhar. 2013. **Pengantar Teori & Perilaku Organisasi**, Edisi pertama, Prestasi Pustaka. Jakarta

- Nita Rahayu. 2013. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Balai Pelatihan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (Bpptkpk) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat .** Universitas Pendidikan Indonesia
- P. Siagian, Sondang. 2002. **Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi.** Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Robbins, Stephen P., 2012, **Perilaku Organisasi**, Diterjemahkan Oleh Ny. Grace M. Rochmauli, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2012, **Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja.** Manjar Maju, Bandung.
- Siagian, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi kesepuluh, Erlangga. Jakarta.
- Siswanto, 2011, **Pengantar Manajemen**, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2011, **Metode Penelitian Bisnis**, Edisi revisi, Penerbit Bandung : CV. Alfabeta.
- Triguno, 2004. **Budaya Kerja.** Jakarta: Golden Terayon Press

Lampiran I
KUESIONER
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
MOTIVASI PEGAWAI PADA PT.PLN (Persero)
BERASTAGI

Medan, Januari 2016

Dengan Hormat

Saya Eprima Wanti Br. Ginting adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah: “pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap motivasi pegawai pada PT.PLN Persero) berastagi.”

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu ketenangan/kegiatan Bapak/Ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang telah Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(Eprima Wanti Br. Ginting)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap Setuju dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

- a. SS : Sangat setuju : skor 5
- b. S : setuju : skor 4
- c. KS : kurang setuju : skor 3
- d. TS : Tidak setuju : skor 2
- e. STS : sangat tidak setuju : skor 1

Identitas Responden

1. No.Responen : _____
2. Usia : _____ Tahun
3. Pendidikan terakhir : <input type="checkbox"/> SMP <input type="checkbox"/> SMA <input type="checkbox"/> SARJANA
4. Jenis Kelamin : <input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Wanita

Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pimpinan PT. PLN (Persero) Berastagi menerima ide dan pendapat bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.					
2.	Pimpinan PT. PLN (Persero) Berastagi memberikan apresiasi kepada bawahan yang produktif					
3.	Pemimpin PT. PLN (Persero) Berastagi memperhatikan kenyamanan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.					
4.	Perraturan dan jam kerja yang ada dapat di manfaatkan pegawai dalam memaksimalkan pekerjaan					
5.	Pemimpin PT. PLN (Persero) Berastagibersikap sopan danmemberikan perhatian kesejahteraan kepada bawahan					
6.	Pemimpin PT. PLN (Persero) Berastagi bersikap adil kepada setiap pegawai yang berkerja					

Budaya Kerja (X2)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai PT. PLN (Persero) berastagi berkerja sesuai dengan progaram kerja yang di tetapkan oleh perusahaan					
2.	Pegawai PT. PLN (Persero) berastagi selalu memberikan yang terbaik terhadap pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan					
3.	Pegawai PT. PLN (Persero) berastagi rajin dan teliti dalam bkerja					
4.	Pegawai PT. PLN (Persero) berastagi berperilaku baik Setiap waktu					
5.	PT. PLN (Persero) berastagi memberikan pembelajaran kepada pegawai untuk mempertahankan eksistensi kerja yang ada.					
6.	Pegawai PT. PLN (Persero) berastagi selalui memperbaiki dan mengoreksi kesalahan untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik					

Motivasi (Y)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai PT. PLN (Persero) Berastagi selalu berkerja dengan baik untuk mencapai keberhasilan perusahaan					
2.	Pimpinan PT. PLN (Persero) Berastagi memberikan arahan kepada pegawai agar pegawai lebih giat dalam berkerja					
3.	Semangat kerja pegawai PT. PLN (Persero) Berastagi memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Pegawai PT. PLN (Persero) Berastagi selalu meningkatkan hasil kerja dengan efektif					
5.	Pegawai PT. PLN (Persero) Berastagi bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang di bebaskan					
6.	Setiap pekerjaan yang di bebaskan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan jam kerja yang ada					

Lampiran 2
Hasil jawaban responden

Gaya Kepemimpinan (X1)						Budaya Kerja (X2)						Motivasi (Y)					
q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11	q12	q13	q14	q15	q16	q17	q18
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5
4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	5
4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4
4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5

Lampiran 3
Hasil pengolahan data SPSS

1. Frekuensi Jawaban Responden

Gaya Kepemimpinan (X1)

q1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	16,7	16,7	16,7
4,00	19	63,3	63,3	80,0
5,00	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

q2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	3,3	3,3	3,3
4,00	20	66,7	66,7	70,0
5,00	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

q3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	13,3	13,3	13,3
4,00	20	66,7	66,7	80,0
5,00	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

q4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	3,3	3,3	3,3
4,00	15	50,0	50,0	53,3
5,00	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

q5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	20	66,7	66,7	66,7
5,00	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

q6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	23,3	23,3	23,3
4,00	17	56,7	56,7	80,0
5,00	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Budaya Kerja (X2)

q7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	13,3	13,3	13,3
4,00	17	56,7	56,7	70,0
5,00	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

q8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	23,3	23,3	23,3
Valid 4,00	18	60,0	60,0	83,3
Valid 5,00	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

q9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	10,0	10,0	10,0
Valid 4,00	19	63,3	63,3	73,3
Valid 5,00	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

q10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	3,3	3,3	3,3
Valid 4,00	20	66,7	66,7	70,0
Valid 5,00	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

q11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	10,0	10,0	10,0
Valid 4,00	15	50,0	50,0	60,0
Valid 5,00	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

q12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	13,3	13,3	13,3
4,00	17	56,7	56,7	70,0
5,00	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Motivasi (Y)

q13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	10,0	10,0	10,0
4,00	19	63,3	63,3	73,3
5,00	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

q14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	3,3	3,3	3,3
4,00	20	66,7	66,7	70,0
5,00	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

q15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	10,0	10,0	10,0
4,00	19	63,3	63,3	73,3
5,00	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

q16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	16,7	16,7	16,7
4,00	10	33,3	33,3	50,0
5,00	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

q17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	13	43,3	43,3	43,3
4,00	13	43,3	43,3	86,7
5,00	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

q18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	3,3	3,3	3,3
4,00	15	50,0	50,0	53,3
5,00	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Validitas Dan Reliabelitas

Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q1	19,6667	5,810	,566	,904
q2	19,7333	5,495	,798	,869
q3	19,8000	5,171	,661	,895
q4	19,8000	6,029	,686	,887
q5	19,8667	5,410	,876	,858
q6	19,8000	5,171	,836	,861

Budaya Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q7	20,9333	8,210	,735	,889
q8	21,0667	7,352	,911	,860
q9	21,1333	8,981	,623	,904
q10	21,0667	8,352	,760	,885
q11	21,1333	9,695	,566	,911
q12	21,0000	7,429	,853	,870

Motivasi (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q13	20,2000	8,029	,798	,884
q14	20,3333	8,952	,630	,907
q15	20,6000	7,543	,799	,884
q16	20,4667	8,124	,729	,894
q17	20,1333	7,981	,771	,888
q18	20,2667	8,352	,752	,891

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,877 ^a	,769	,752	1,21289	,769	44,915	2	27	,000	2,681

a. Predictors: (Constant), budayakerja, gayakepemimpinan

b. Dependent Variable: motivasipegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132,147	2	66,074	44,915	,000 ^b
	Residual	39,720	27	1,471		
	Total	171,867	29			

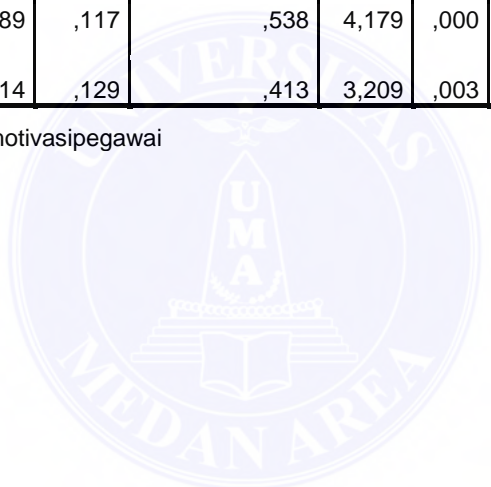
a. Dependent Variable: motivasipegawai

b. Predictors: (Constant), budayakerja, gaya kepemimpinan

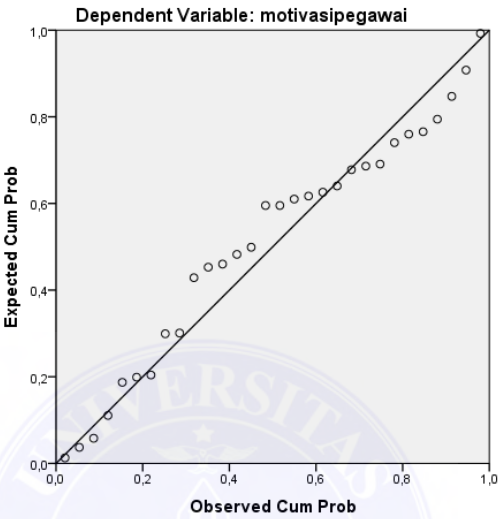
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	2,440	2,435		1,002	,000					
1 Gaya kepemimpinan	,489	,117	,538	4,179	,000	,825	,627	,387	,517	1,935
budayakerja	,414	,129	,413	3,209	,003	,787	,525	,297	,517	1,935

a. Dependent Variable: motivasipegawai



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

