

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
MOTIVASI KARYAWAN PT. PANEN LESTARI INTERNUSA
(STUDI KASUS SOGO SUN PLAZA MEDAN)**

SKRIPSI

*Disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Medan Area - Medan*

Oleh :
LADY SCIENCE LUMBAN TOBING
NPM : 128320240

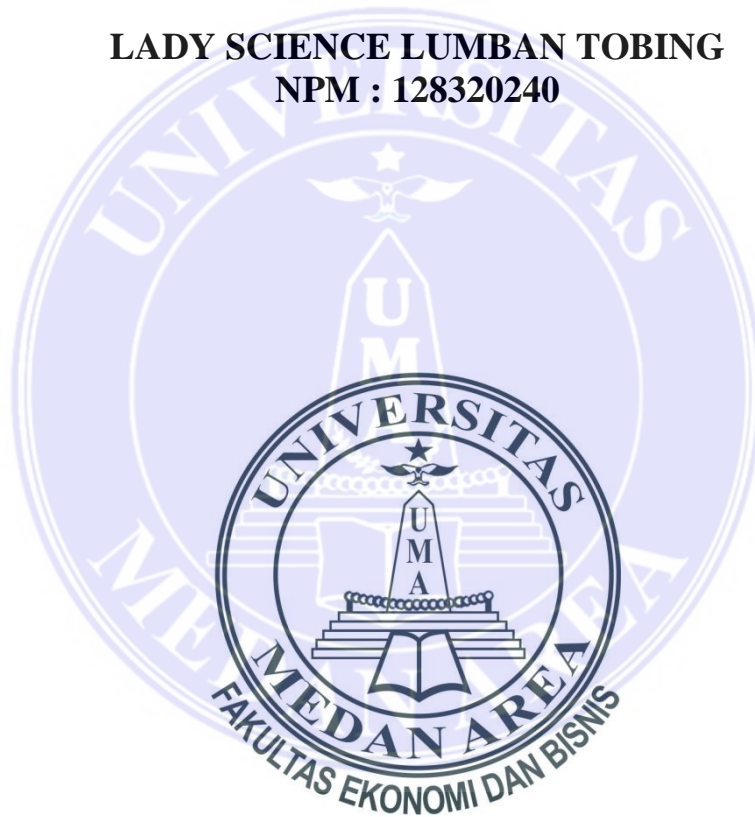


**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
MOTIVASI KARYAWAN PT. PANEN LESTARI INTERNUSA
(STUDI KASUS SOGO SUN PLAZA MEDAN)**

SKRIPSI

**LADY SCIENCE LUMBAN TOBING
NPM : 128320240**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PT. PANEN LESTARI INTERNUSA (STUDI KASUS SOGO SUN PLAZA MEDAN)**

Nama : **LADY SCIENCE LUMBAN TOBING**

NPM : **128320240**

Fakultas/Jurusan : **MANAJEMEN**

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Drs. Muslim Wijaya, M.Si.

Pembimbing II



Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si.

Mengetahui :

Dekan



Effendi, SE, M.Si.

Ketua Jurusan



Adelina Lubis, SE, M.Si.

Tanggal Lulus :
UNIVERSITAS MEDAN AREA

2018

ABSTRAK

Lady Science Lumban Tobing, NPM : 12.832.0240. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Panen Lestari Internusa (Studi Kasus : Sogo Sun Plaza Medan).”

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 karyawan untuk melakukan tugasnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap motivasi karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa (Studi Kasus : Sogo Sun Plaza Medan)

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif pada PT. Panen Lestari Internusa (Studi Kasus : Sogo Sun Plaza Medan) dengan waktu penelitian yang direncanakan dari bulan Oktober 2016 sampai bulan April 2017. Populasi dalam penelitian ini adalah pelanggan di Sogo Sun Plaza Medan dan sampel penelitian sebanyak 65 karyawan tetap Sogo Sun Plaza Medan. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah melalui pengamatan, penyebaran angket dan dokumentasi, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Dari hasil analisis regresi dan uji hipotesis penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada Sogo Sun Plaza Medan dan kemampuan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi sebesar 75,2% dan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Motivasi, PT. Panen Lestari Internusa, Sogo Sun Plaza Medan.

ABSTRACT

Lady Science Lumban Tobing, NPM: 12,832,0240. "The Influence of Leadership and Work Culture Style to Employee Motivation at PT. Panen Lestari Internusa (Case Study: Sogo Sun Plaza Medan)."

Leadership is the ability to influence others in this case the subordinates so willing and able to perform certain activities although personally it may not be liked. But the style of leadership is very instrumental in member employee motivation to perform its task. The purpose of this study is to determine the style of leadership and work culture influential both partially and simultaneously to the motivation of employees at PT. Panen Lestari Internusa (Case Study: Sogo Sun Plaza Medan)

This research is associative research at PT. Panen Lestari Internusa (Case Study: Sogo Sun Plaza Medan) with the planned research period from October 2016 until April 2017. The population in this research is the customer in Sogo Sun Plaza Medan and the sample of research is 65 permanent employees of Sogo Sun Plaza Medan. Data collection techniques that the authors use in this study is through observation, questionnaires and documentation, while data analysis is done by using multiple linier regression analysis.

From result of regression analysis and hypothesis test of this research concludes that leadership style and work culture simultaneously have positive and significant effect to employee motivation at Sogo Sun Plaza Medan and ability influence influence of leadership style and organizational culture to motivation sebesar 75,2% and rest 24,8 % Influenced by other factors.

Keywords : Leadership Style, Work Culture, Motivation, PT. Panen Lestari Internusa, Sogo Sun Plaza Medan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat dan karuniaNya yang telah diberikan penulis sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Panen Lestari Internusa (Studi Kasus : Sogo Sun Plaza Medan)”** sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan.

Selama dalam penyusunan skripsi ini, peneliti telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak dan sebagai rasa syukur penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. Muslim Wijaya, Msi, selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Harry Pardamenta, SE, Msi, selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Pimpinan dan segenap karyawan PT. Panen Lestari Internusa Medan (Sogo Sun Plaza Medan) yang telah memberikan izin melakukan penelitian dan memberikan data yang diperlukan sehubungan dengan penelitian dan penyusunan skripsi ini.
7. Keluarga Mama, Papa, Abangda Alfredo Jarod Prima, Kakanda Ganda Juliarta, Adinda Putri Maharani dan Adinda Mateus Hero Sun Priend serta kekasih hati Zico Herbert Immanuel.
8. Teman – teman kuliah Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang begitu banyak membantu peneliti dan yang tidak mungkin namanya disebutkan satu persatu dalam kesempatan ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun sistematika penulisan. Oleh karena itu, dengan senang hati menerima kritik dan saran yang bersifat membangun, untuk perbaikan skripsi ini dimasa yang akan datang. Akhirnya peneliti mengucapkan terima kasih.

Medan, April 2017
Peneliti

Lady Science Lumbantobing

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II : LANDASAN TEORITIS	5
A. Uraian Teori.....	5
1. Pengertian dan Fungsi Gaya Kepemimpinan	5
2. Tipe dan Gaya Kepemimpinan.....	6
3. Indikator Gaya Kepemimpinan	8
4. Pengertian dan Fungsi Budaya Kerja.....	8
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	17
B. Peneliti Terdahulu	17
C. Kerangka Konseptual	18
D. Hipotesis	20
BAB III: METODE PENELITIAN	21
A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian	21
B. Populasi dan Sampel	22
C. Defenisi Operasional Variabel	23
D. Jenis dan Sumber Data	24
E. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Teknik Analisis Data	26
G. Uji Statistik	28
H. Uji Hipotesis	29
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. Hasil Penelitian	30
1. Sejarah Singkat Sogo Sun Plaza Medan	30
2. Struktur Organisasi Sogo Sun Plaza Medan	31
3. Penyajian Data Kuesioner Responden	34
B. Pembahasan	46
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	46
2. Uji Asumsi Klasik	49
3. Uji Statistik	53
4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan	55

5. Pengujian Hipotesis Secara Parsial	56
6. Koefisien Determinasi (R^2)	58
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Halaman
Tabel 2-1	Peneliti Terdahulu.....	17
Tabel 3-1	Rincian Waktu Penelitian	21
Tabel 3-2	Definisi Operasional Variabel	24
Tabel 3-3	Instrumen Skala Likert	25
Tabel 4-1	Distribusi Usia Responden.....	34
Tabel 4-2	Distribusi Jenis Kelamin Responden	35
Tabel 4-3	Frekwensi Jawaban Responden atas Pertanyaan 1 (X1).....	36
Tabel 4-4	Frekwensi Jawaban Responden atas Pertanyaan 2 (X1).....	36
Tabel 4-5	Frekwensi Jawaban Responden atas Pertanyaan 3 (X1).....	37
Tabel 4-6	Frekwensi Jawaban Responden atas Pertanyaan 4 (X1).....	37
Tabel 4-7	Frekwensi Jawaban Responden atas Pertanyaan 5 (X1).....	38
Tabel 4-8	Frekwensi Jawaban Responden atas Pertanyaan 6 (X1).....	38
Tabel 4-9	Frekwensi Jawaban Responden atas Pertanyaan 1 (X2)	39
Tabel 4-10	Frekwensi Jawaban Responden atas Pertanyaan 2 (X2).....	40
Tabel 4-11	Frekwensi Jawaban Responden atas Pertanyaan 3 (X2)	40
Tabel 4-12	Frekwensi Jawaban Responden atas Pertanyaan 4 (X2)	41
Tabel 4-13	Frekwensi Jawaban Responden atas Pertanyaan 5 (X2)	41
Tabel 4-14	Frekwensi Jawaban Responden atas Pertanyaan 6 (X2)	42
Tabel 4-15	Frekwensi Jawaban Responden atas Pertanyaan 1 (Y)	42
Tabel 4-16	Frekwensi Jawaban Responden atas Pertanyaan 2 (Y)	43

Tabel 4-17	Frekwensi Jawaban Responden atas Pertanyaan 3 (Y)	44
Tabel 4-18	Frekwensi Jawaban Responden atas Pertanyaan 4 (Y)	44
Tabel 4-19	Frekwensi Jawaban Responden atas Pertanyaan 5 (Y)	45
Tabel 4-20	Frekwensi Jawaban Responden atas Pertanyaan 6 (Y)	45
Tabel 4-21	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan(X_1)	46
Tabel 4-22	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X_2)	47
Tabel 4-23	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)	48
Tabel 4-24	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	49
Tabel 4-25	Hasil Uji Multikolinearitas	51
Tabel 4-26	Analisis Regresi Linier Berganda	53
Tabel 4-27	Hasil Uji F	56
Tabel 4-28	Hasil Uji t	57
Tabel 4-29	Hasil Uji Koefisien Determinasi	58

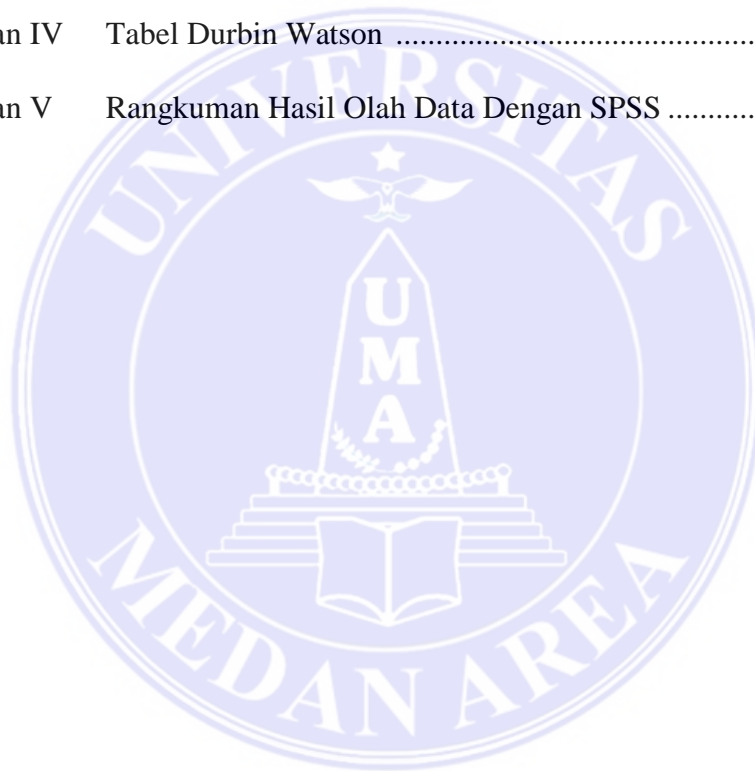
DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Halaman
Gambar 2-1	Kerangka Konseptual.....	20
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Sogo Sun Plaza Medan.....	31
Gambar 4.2	Kurva PP-Plots	50
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	52



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Keterangan	
Lampiran I	Kuesioner Penelitian	xiv
Lampiran II	Tabel t Distribution	xvi
Lampiran III	Tabel F Distribution	xvii
Lampiran IV	Tabel Durbin Watson	xviii
Lampiran V	Rangkuman Hasil Olah Data Dengan SPSS	xix



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 karyawan 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 karyawan. Motivasi merupakan kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya.

Dilain pihak motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan. Masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah menurunnya motivasi kerja karyawan disebabkan kurangnya budaya kerja dan gaya kepemimpinan yang kurang bersosialisasi. Seperti yang terjadi pada Sogo Sun Plaza Medan, masalah yang dihadapi adalah kurang adanya peranan pemimpin dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan dan kurang adanya peranan perusahaan dalam memberikan pemahaman tentang budaya kerja berupa visi, misi perusahaan, sehingga kurangnya motivasi karyawan, seperti tidak disiplin masuk kerja dan malas-malasan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang hubungan gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi di Sogo Sun Plaza Medan dengan memilih judul penelitian sebagai berikut :
“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Panen Lestari Internusa (Studi Kasus : Sogo Sun Plaza Medan)”.

B. Perumusan Masalah

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

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa (Studi Kasus : Sogo Sun Plaza Medan)?

2. Apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa (Studi Kasus : Sogo Sun Plaza Medan)?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa (Studi Kasus : Sogo Sun Plaza Medan)?.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa (Studi Kasus : Sogo Sun Plaza Medan).
2. Untuk mengetahui budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa (Studi Kasus : Sogo Sun Plaza Medan).
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa (Studi Kasus : Sogo Sun Plaza Medan).

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis: Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang penulis peroleh dibangku perkuliahan dan membandingkannya dengan dilapangan untuk menambah pemahaman penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan : Memberikan masukan bagi PT. Panen Lestari Internusa sebagai masukan untuk terus meningkatkan motivasi karyawannya.
3. Bagi Akademisi : Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan di masa yang akan datang, maupun untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian dan Fungsi Gaya Kepemimpinan

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 memberi motivasi pegawai untuk melakukan tugasnya.

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 :

- a. Fungsi administrasi, yakni mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitasnya.
- b. Fungsi sebagai *top manajement*, yakni mengadakan planning, organizing, dan lain sebagainya.

Dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan 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 persuasif, menciptakan kerjasama 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 alam 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:

- a. 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.
- b. 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 bertanggungjawab dan melaksanakan tugas pekerjaan. Untuk keberhasilan pelaksanaan tugasnya, diperlukan dukungan yang diberikan pemimpin.
- c. 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.
- d. 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 tanggung jawab 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 (2011: 121), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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 industri budaya kerja dapat disamakan dengan 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 in* di 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

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. 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”. 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 idiologis 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 ekspelisit dapat terasa dari keadaan fisik organisasi dan interaksi antar karyawan, interaksi atasan dengan bawahan, juga interaksi dengan pelanggan atau oer 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 dan Unggul. 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 :

- a. 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.
- b. 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
- c. Pembelajaran bertujuan mengembangkan kapasitas organisasi secara bersinambungan untuk menyesuaikan diri dan melakukan perubahan yang mendasar untuk mempertahankan eksistensi.

7. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya.

Dilain pihak motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

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 :

- a. **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 belum pernah 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.
- b. **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.
- c. **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 menanggapinya dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.
- d. **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 dari pada 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 kerja yaitu rasa melakukan pekerjaan lebih giat, sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.
- c. Rasa tanggung jawab yaitu karyawan wajib menanggung pekerjaan yang diberikan secara baik.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1.	Ika (2011)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Temprina Media Grafika Surabaya)	Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel gaya kepemimpinan direktif (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2), gaya kepemimpinan partisipatif (X3), gaya kepemimpinan orientasi prestasi (X4) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dengan nilai Sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yg ditentukan sebesar 0,05.

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
2.	Nita (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di Pondok Pesantren Moderen Islam Assalam Kota Surakarta)	Budaya organisasi yang terdiri inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail organisasi, hasil, anggota organisasi, tim orientasi, sifat agresif, stabilitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Pondok Pesantren Assalam.
3	Heri dan Nuraini (2010)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen	Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2) dan Motivasi (Y1) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2).

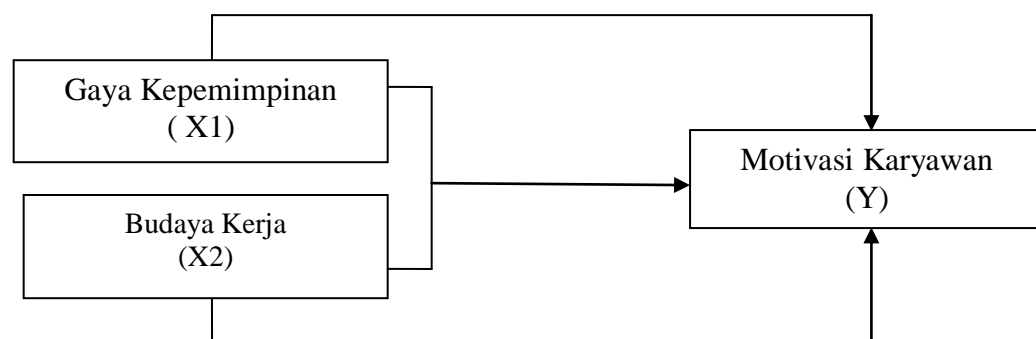
C. Kerangka Konseptual

“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.

Menurut Siagian (2011 : 110) : “Para pemimpin memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka”. Peran pemimpin memperlihatkan budaya kerja yang ada didalam suatu

organisasi atau perusahaan. Budaya kerja yang baik akan mempersatukan semua lini organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2012 : 520) yang menyatakan bahwa peran atau fungsi didalam suatu budaya adalah : “Mendorong stabilitas sistem sosial, merupakan perakat sosial yang membantu mempersatukan organisasi; Membentuk rasa dan kendali yang memberikan panduan dan membentuk sikap serta perilaku karyawan”. Sedangkan untuk motivasi menurut Buchari Zainun (2011: 252) 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”.

Kepemimpinan dan budaya kerja merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni serta sistem dalam memberikan pengaruh motivasi karyawan 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 karyawan pada Sogo Sun Plaza Medan.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada Sogo Sun Plaza Medan.
3. Gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan terhadap motivasi karyawan pada Sogo Sun Plaza Medan.

BAB III

METODE 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 berlokasi di PT. Panen Lestari Internusa (Studi Kasus Sogo Sun Plaza Medan yang beralamat di Jl. H. Zainul Arifin No. 7 Medan Kode Pos 20152 Telp (061) 4501155/(061) 4501175.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan direncanakan dimulai dari bulan Juli 2017 sampai bulan Desember 2017.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jun'17	Jul'17	Agt'17	Sep'17	Okt'17	Nov'17	Des'17
1.	Pembuatan Dan Seminar Proposal							
2.	Pengumpulan Data							
3.	Analisa Data							
4.	Seminar Hasil							
5.	Pengajuan Sidang Meja Hijau							
6.	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 60 karyawan tetap.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011 ; 75), “Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Dari keseluruhan populasi yang akan diambil pada Sogo Sun Plaza Medan menggunakan teknik penarikan sampel populasi (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 karyawan tetap Sogo Sun Plaza Medan yang berjumlah 60 orang karyawan.

C. Defenisi Operasional Variabel

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 karyawan untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

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

Menurut Hasibuan (2012 : 141) motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang 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

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Gaya Kepemimpinan (X1)	Cara seorang pemimpin dalam melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, mengarahkan dan mengontrol pikiran seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu	1. Pemimpin berperan dlm memberitahu tentang tugas yg harus dilakukan 2. Pemimpin memberikan instruksi yang terstruktur 3. Pemimpin bersinergi dgn bawahan dlm pengambilan keputusan 4. Pemimpin mengoptimalkan peran bawahan dalam pekerjaan. 5. Pemimpin tdk hrs memberikan dukungan yg tinggi dan menuntun bawahannya	Likert

Budaya Kerja (X2)	Cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini karyawan untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik	1. Kecintaan akan pekerjaan. 2. Kebutuhan akan pekerjaan 3. Perilaku pada waktu bekerja 4. Kemauan untuk meningkatkan kemampuan 5. Kemauan untuk penyesuaian	Likert
Motivasi (Y)	Motivasi berasal dari kata latin <i>Movere</i> yang artinya dorongan atau mengarahkan	1. Kompensasi 2. Pengarahan 3. Pengendalian 4. Penempatan Pola kerja 5. Kebijakan manajemen	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 kuisisioner, pengamatan serta wawancara. Sedangkan data sekunder merupakan data penelitian yang antara lain berupa bukti-bukti referensi majalah-majalah, brosur dan dokumen-dokumen lain yang da hubungannya dengan pembahasan.

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Pengamatan (*Obsevation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan dibeikan kepada para responden. Dimana reponden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

3. Studi 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) alternatif 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 kriteria 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 terhingga (Ghozali, 2011). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independen 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 residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas, yakni *variance* dari residu 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, 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
- a : Konstanta
- b_1, b_2 : Koefisien regresi masing-masing variabel
- X_1 : Gaya Kepemimpinan
- X_2 : 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 :

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

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

2. Uji Parsial (Uji t)

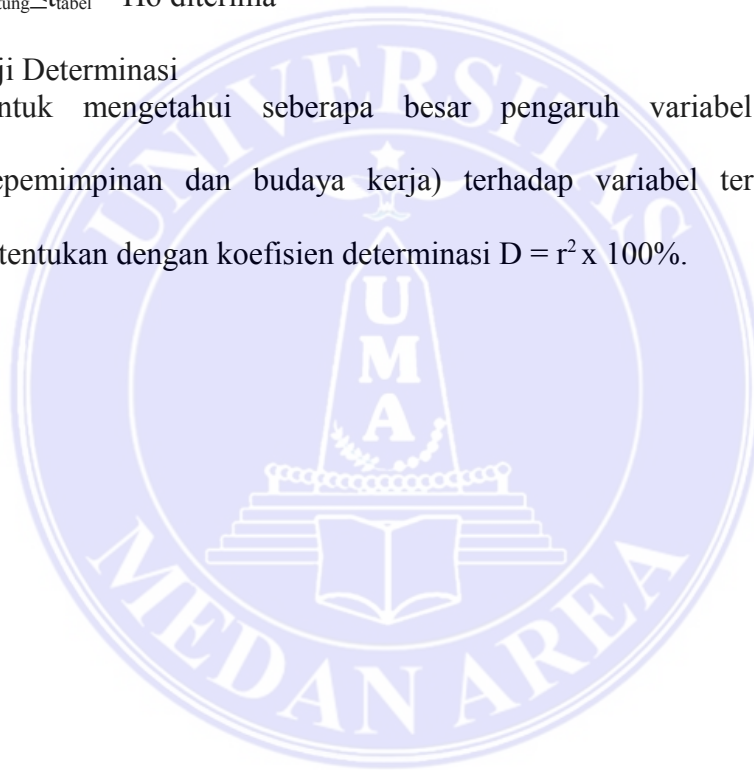
Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,5\%$).
Kriteria pengujian :

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

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

3. Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan budaya kerja) terhadap variabel terikat (motivasi) 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 Offsed, 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, 2006. **Budaya Kerja**. Jakarta: Golden Terayon Press.

Jurnal :

Heri Susanto dan Nuraini Aisyah, 2010, **Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen**, Magistra No. 74 Th. XXII Desember 2010, Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional (STPN) Yogyakarta, Yogyakarta.

Nila Tania, 2013, **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di Pondok Pesantren Moderen Islam Assalam Kota Surakarta)**, Artikel Publikasi Ilmiah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.

Ika Ainun Rizqiyah, Kusdi Rahardjo, Hamidah Nayati Utami, 2011, **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Temprina Media Grafika Surabaya)**, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang, Kota Malang.

**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN
PADA PT. PANEN LESTARI INTERNUSA
(STUDI KASUS : SOGO SUN PLAZA MEDAN)**

Mohon dengan hormat kepada saudara/I untuk menjawab setiap pernyataan dibawah ini. Berikan tanda checklist (√) pada kolom jawaban yang menurut Anda paling sesuai atau Anda setuju.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia saat ini :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

No	Pertanyaan	Score				
		SS	S	KS	TS	STS
X1	Gaya Kepemimpinan					
1	Penghargaan terhadap ide bawahan :					
A	Pimpinan Sogo Sun Plaza Medan menerima ide dan pendapat bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan					
B	Pimpinan Sogo Sun Plaza Medan memberikan apresiasi kepada bawahan yang produktif					
2	Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan :					
A	Pemimpin Sogo Sun Plaza Medan memperhatikan kenyamanan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan					
B	Peraturan dan jam kerja yang ada dapat di manfaatkan karyawan dalam memaksimalkan pekerjaan					
3	Perhatian pada kesejahteraan bawahan :					
A	Pemimpin Sogo Sun Plaza Medan bersikap sopan dan memberikan perhatian kesejahteraan kepada bawahan					
B	Frekwensi Jawaban Responden atas Pertanyaan 6 (X1) Pemimpin Sogo Sun Plaza bersikap adil kpd tiap karyawan yg bekerja					
X2	Budaya Kerja					

1	Sikap terhadap pekerjaan :					
A	Karyawan Sogo Sun Plaza Medan berkerja sesuai dengan program kerja yang di tetapkan oleh perusahaan					
B	Karyawan Sogo Sun Plaza Medan selalu memberikan yang terbaik terhadap pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan (Sogo Sun Plaza) Medan					
2	Perilaku pada waktu bekerja :					
A	Karyawan Sogo Sun Plaza Medan rajin dan teliti dalam bekerja					
B	Karyawan Sogo Sun Plaza Medan berperilaku baik Setiap waktu					
3	Pembelajaran :					
A	Sogo Sun Plaza Medan memberikan pembelajaran kepada karyawan untuk mempertahankan eksistensi kerja yang ada					
B	Karyawan Sogo Sun Plaza Medan selalui memperbaiki dan mengoreksi kesalahan untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik					
Y	Motivasi					
1	Dorongan mencapai tujuan :					
A	Karyawan Sogo Sun Plaza Medan selalu berkerja dengan baik untuk mencapai keberhasilan perusahaan					
B	Pimpinan Sogo Sun Plaza Medan memberikan arahan kepada karyawan agar karyawan lebih giat dalam berkerja					
2	Semangat kerja :					
A	Semangat kerja karyawan Sogo Sun Plaza Medan memudahkan pegeawai dalam menyelesaikan pekerjaan					
B	Karyawan Sogo Sun Plaza Medan selalu meningkatkan hasil kerja dengan efektif					
3	Rasa tanggung jawab :					
A	Karyawan Sogo Sun Plaza Medan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang di bebaskan					
B	Setiap pekerjaan yang di bebaskan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan jam kerja yang ada					

Keterangan :

SS	= Sangat Setuju	Skor	5
S	= Setuju	Skor	4
KS	= Kurang Setuju	Skor	3
TS	= Tidak Setuju	Skor	2
STS	= Sangat Tidak Setuju	Skor	1

Tabel t Distribution

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Tabel F Distribution

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Tabel Durbin-Watson

Tabel 5. Nilai Durbin-Watson batas bawah (d_L) dan batas atas (d_U) pada tingkat signifikansi (α) = 5%, banyaknya variabel prediktor (k) sebesar 1 sampai 5, dan banyaknya data pengamatan (n) sebesar 15 sampai 200.

n	$k = 1$		$k = 2$		$k = 3$		$k = 4$		$k = 5$	
	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U
15	1.08	1.36	0.95	1.54	0.82	1.75	0.69	1.97	0.56	2.21
16	1.10	1.37	0.98	1.54	0.86	1.73	0.74	1.93	0.62	2.15
17	1.13	1.38	1.02	1.54	0.90	1.71	0.78	1.90	0.67	2.10
18	1.16	1.39	1.05	1.53	0.93	1.69	0.82	1.87	0.71	2.06
19	1.18	1.40	1.08	1.53	0.97	1.68	0.86	1.85	0.75	2.02
20	1.20	1.41	1.10	1.54	1.00	1.68	0.90	1.83	0.79	1.99
21	1.22	1.42	1.13	1.54	1.03	1.67	0.93	1.81	0.83	1.96
22	1.24	1.43	1.15	1.54	1.05	1.66	0.96	1.80	0.86	1.94
23	1.26	1.44	1.17	1.54	1.08	1.66	0.99	1.79	0.90	1.92
24	1.27	1.45	1.19	1.55	1.10	1.66	1.01	1.78	0.93	1.90
25	1.29	1.45	1.21	1.55	1.12	1.66	1.04	1.77	0.95	1.89
26	1.30	1.46	1.22	1.55	1.14	1.65	1.06	1.76	0.98	1.88
27	1.32	1.47	1.24	1.56	1.16	1.65	1.08	1.76	1.01	1.86
28	1.33	1.48	1.26	1.56	1.18	1.65	1.10	1.75	1.03	1.85
29	1.34	1.48	1.27	1.56	1.20	1.65	1.12	1.74	1.05	1.84
30	1.35	1.49	1.28	1.57	1.21	1.65	1.14	1.74	1.07	1.83
31	1.36	1.50	1.30	1.57	1.23	1.65	1.16	1.74	1.09	1.83
32	1.37	1.50	1.31	1.57	1.24	1.65	1.18	1.73	1.11	1.82
33	1.38	1.51	1.32	1.58	1.26	1.65	1.19	1.73	1.13	1.81
34	1.39	1.51	1.33	1.58	1.27	1.65	1.21	1.73	1.15	1.81
35	1.40	1.52	1.34	1.58	1.28	1.65	1.22	1.73	1.16	1.80
36	1.41	1.52	1.35	1.59	1.29	1.65	1.24	1.73	1.18	1.80
37	1.42	1.53	1.36	1.59	1.31	1.66	1.25	1.72	1.19	1.80
38	1.43	1.54	1.37	1.59	1.32	1.66	1.26	1.72	1.21	1.79
39	1.43	1.54	1.38	1.60	1.33	1.66	1.27	1.72	1.22	1.79
40	1.44	1.54	1.39	1.60	1.34	1.66	1.29	1.72	1.23	1.79
45	1.48	1.57	1.43	1.62	1.38	1.67	1.34	1.72	1.29	1.78
50	1.50	1.59	1.46	1.63	1.42	1.67	1.38	1.72	1.34	1.77
55	1.53	1.60	1.49	1.64	1.45	1.68	1.41	1.72	1.38	1.77
60	1.55	1.62	1.51	1.65	1.48	1.69	1.44	1.73	1.41	1.77
65	1.57	1.63	1.54	1.66	1.50	1.70	1.47	1.73	1.44	1.77
70	1.58	1.64	1.55	1.67	1.52	1.70	1.49	1.74	1.46	1.77
75	1.60	1.65	1.57	1.68	1.54	1.71	1.51	1.74	1.49	1.77
80	1.61	1.66	1.59	1.69	1.56	1.72	1.53	1.74	1.51	1.77
85	1.62	1.67	1.60	1.70	1.57	1.72	1.55	1.75	1.52	1.77
90	1.63	1.68	1.61	1.70	1.59	1.73	1.57	1.75	1.54	1.78
95	1.64	1.69	1.62	1.71	1.60	1.73	1.58	1.75	1.56	1.78
100	1.65	1.69	1.63	1.72	1.61	1.74	1.59	1.76	1.57	1.78
150	1.72	1.75	1.71	1.76	1.69	1.77	1.68	1.79	1.67	1.80
200	1.76	1.78	1.75	1.79	1.74	1.80	1.73	1.81	1.72	1.82

Source: DW 51 for $n \leq 100$ and SW77 for $n = 150, 200$ (see text).

Rangkuman Hasil Olah Data Dengan SPSS

Hasil Uji Validitas

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1.	0,566	0,514	Valid
2.	0,798	0,514	Valid
3.	0,661	0,514	Valid
4.	0,686	0,514	Valid
5.	0,876	0,514	Valid
6.	0,836	0,514	Valid

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1.	0,735	0,514	Valid
2.	0,911	0,514	Valid
3.	0,623	0,514	Valid
4.	0,760	0,514	Valid
5.	0,566	0,514	Valid
6.	0,853	0,514	Valid

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1.	0,798	0,514	Valid
2.	0,630	0,514	Valid
3.	0,799	0,514	Valid
4.	0,729	0,514	Valid
5.	0,771	0,514	Valid
6.	0,752	0,514	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nil-ai Reliabilitas	Status
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,897	Reliabel
Budaya Kerja(X ₂)	0,905	Reliabel
Motivasi (Y)	0,908	Reliabel

Hasil Uji Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877 ^a	,769	,752	1,21289

a. Predictors: (Constant), budayakerja, gayakepemimpinan

b. Dependent Variable: motivasikaryawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,440	2,435		1,002	,000
1 gayakepemimpinan	,489	,117	,538	4,179	,000
budayakerja	,414	,129	,413	3,209	,003

a. Dependent Variable: motivasi

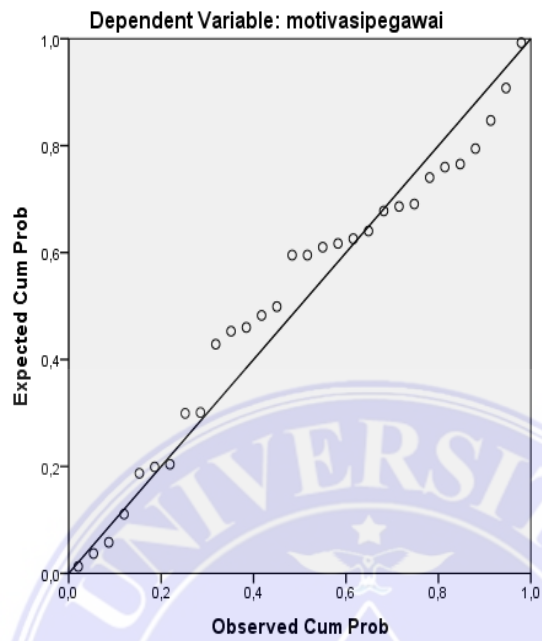
ANOVA^a

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: motivasikaryawan

b. Predictors: (Constant), budayakerja, gayakepemimpinan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: motivasipegawai

