

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Berastagi

The Effect of Leadership Style and Work Culture on Employee Motivation at PT. PLN (Persero) Berastagi

Eprima Wanti Br.Ginting

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

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 erat 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 Fhitung yaitu 44,915 lebih besar dari Ftabel 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 thitung yaitu sebesar 4,179 lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 1,701 dan untuk variabel budaya kerja (X2) di peroleh nilai thitung sebesar 3,209 lebih besar dari ttabel 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

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work culture on employee motivation at PT. PLN (Persero) Berastagi and the population is employees at PT. PLN (Persero) Berastagi totaling 30 people. The type of research used is associative, which is research that aims to determine the effect of the independent variable on the dependent variable and how close the influence or relationship is and to determine whether there is a correlation between the two variables. The data collection technique used is library research and field research by observation, interviews, and questionnaires. The results of this study indicate that the results of the F test with a Fcount value of 44.915 are greater than Ftabel which is equal to 3.34, based on these results it can be explained that leadership style and work culture simultaneously have a positive and significant effect on employee motivation at PT. PLN (Persero) Berastagi. Then based on the results of the t test, the leadership style variable with a tcount value of 4.179 is greater than the ttabel of 1.701 and for the work culture variable (X2) the tcount value is 3.209 greater than the ttabel of 1.701 based on these results it can be explained that leadership style and culture work partially has a positive and significant effect on employee motivation at PT. PLN (Persero) Berastagi. And the Adjusted R Square value obtained is 0.752. To see the influence of the independent variable on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so that KD = 75.2%. This figure shows that 75.2% of the motivational variable (dependent variable) can be explained by leadership style and work culture variables (independent variable) then the remaining 24.8% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Leadership style; work culture; Motivation

How to Cite: Ginting, E.W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Berastagi. *Economics, Business and Management Science Journal*, 3(1) 2023: 1-12,



PENDAHULUAN

Menurut Ismail Nawai (2013), 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 (Sari, 2018; Siregar, 2019; Utama, 2019; Putra et al., 2022).

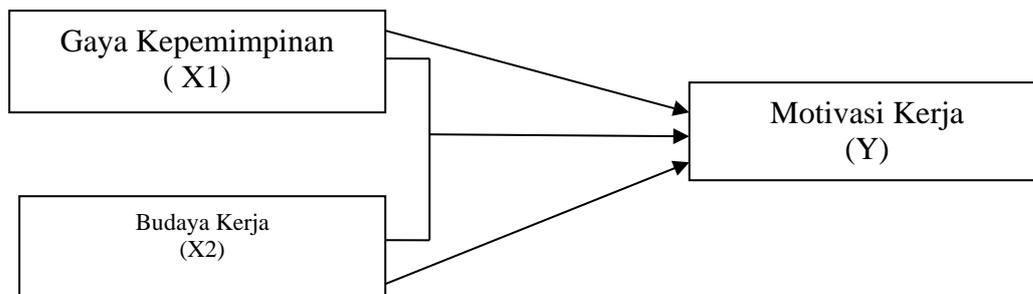
Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenanginya. Namun gaya kepemimpinan sangat berperan dalam member motivasi pegawai untuk melakukan tugasnya (Daulay & Kalsum, 2021; Prasada, 2020; Anindita et al., 2022).

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 ((Fithria, 2022; Jarir et al., 2022).

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 (Mujiburrahman, 2011; Luahambowo et al., 2022).

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. 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. Penelitian dari Erik Prasetya Gunandi Universitas Widyatama (2005). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo Bandung.

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 1: kerangka konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2011), 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.

Menurut Sugiyono (2011), "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. Menurut Sugiyono (2011), "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 (2011.) 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.

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) 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 diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

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 da hubungannya dengan pembahasan.

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 dibagikan kepada para responden. Dimana responden 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) 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 1. 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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Jawaban Responden

Hasil jawaban responden dalam penelitian ini di peroleh dari hasil jawaban kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala likert, penggunaan skala likert ini bertujuan untuk mengetahui berapa nilai hasil jawaban pertanyaan yang di berikan peneliti kepada responden terhadap angket atau kuesioner tersebut.Sesuai dengan pembahasn dalam penelitian ini yaitu untuk menanyakan tanggapan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap motivasi pegawai pada PT.PLN (Persero) Berastagi.

1). Gaya kepemimpinan (X_1)

Pada pertanyaan pertamasebanyak 6 orang dengan persentasi (20,0%) yang menyatakan sangat setuju, 19 orang dengan persentasi (3,3%) menyatakan setuju, dan 5 orang dengan persentasi (16,7%) menyatakan kurang setuju, berdasarkan hasil ini maka mayoritas responden pegawai meyetujui pernyataan bahwaPimpinan PT. PLN (Persero) Berastagi menerima ide dan pendapat bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada pertanyaan kedua sebanyak 9 orang dengan persentasi (30,0%) yang menyatakan sangat setuju, 20 orang dengan persentasi (66,7%) menyatakan setuju, dan 1 orang dengan persentasi (3,3%) menyatakan kurang setuju, berdasarkan hasil ini maka mayoritas responden pegawai meyetujui pernyataan bahwaPimpinan PT. PLN (Persero) Berastagi memberikan apresiasi kepada bawahan yang produktif

Pada pertanyaan ketiga sebanyak 6 orang dengan persentasi (20,0%) yang menyatakan sangat setuju, 20 orang dengan persentasi (66,7%) menyatakan setuju, dan 4 orang dengan persentasi (13,3%) menyatakan kurang setuju, berdasarkan hasil ini maka mayoritas responden pegawai meyetujui pernyataan bahwa Pemimpin PT. PLN (Persero) Berastagi memperhatikan kenyamanan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada pertanyaan keempat sebanyak 14 orang dengan persentasi (46,7%) yang menyatakan sangat setuju, 15 orang dengan persentasi (50,0%) menyatakan setuju, dan 1 orang dengan persentasi (3,3%) menyatakan kurang setuju, berdasarkan hasil ini maka mayoritas responden pegawai meyetujui pernyataan bahwa Peraturan dan jam kerja yang ada dapat di manfaatkan pegawai dalam memaksimalkan pekerjaan.

Pada pertanyaan kelima sebanyak 10 orang dengan persentasi (33,3%) yang menyatakan sangat setuju, dan 20 orang dengan persentasi (66,7%) menyatakan setuju, berdasarkan hasil ini maka mayoritas responden pegawai meyetujui pernyataan bahwa Pemimpin PT. PLN (Persero) Berastagibersikap sopan dan memberikan perhatian kesejahteraan kepada bawahan

Pada pertanyaan keenam sebanyak 6 orang dengan persentasi (20,0%) yang menyatakan sangat setuju, 17 orang dengan persentasi (56,7%) menyatakan setuju, dan 7 orang dengan persentasi (23,3%) menyatakan kurang setuju, berdasarkan hasil ini maka mayoritas responden

pegawai meyetujui pernyataan bahwa Pemimpin PT. PLN (Persero) Berastagi bersikap adil kepada setiap pegawai yang berkerja

2). Budaya kerja (X₂)

Pada pertanyaan pertamasebanyak 9 orang dengan persentasi (30,0%) yang menyatakan sangat setuju, 17 orang dengan persentasi (56,7%) menyatakan setuju, dan 4 orang dengan persentasi (13,3%) menyatakan kurang setuju, berdasarkan hasil ini maka mayoritas responden pegawai meyetujui pernyataan bahwa Pegawai PT. PLN (Persero) berastagi berkerja sesuai dengan program kerja yang di tetapkan oleh perusahaan.

Pada pertanyaan kedua sebanyak 5 orang dengan persentasi (16,7%) yang menyatakan sangat setuju, 18 orang dengan persentasi (60,0%) menyatakan setuju, dan 7 orang dengan persentasi (23,3%) menyatakan kurang setuju, berdasarkan hasil ini maka mayoritas responden pegawai meyetujui pernyataan bahwa Pegawai PT. PLN (Persero) berastagi selalu memberikan yang terbaik terhadap pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan.

Pada pertanyaan ketiga sebanyak 8 orang dengan persentasi (26,7%) yang menyatakan sangat setuju, 19 orang dengan persentasi (63,3%) menyatakan setuju, dan 3 orang dengan persentasi (10,0%) menyatakan kurang setuju, berdasarkan hasil ini maka mayoritas responden pegawai meyetujui pernyataan bahwa Pegawai PT. PLN (Persero) berastagi rajin dan teliti dalam bekerja.

Pada pertanyaan empat sebanyak 9 orang dengan persentasi (30,0%) yang menyatakan sangat setuju, 20 orang dengan persentasi (66,7%) menyatakan setuju, dan 1 orang dengan persentasi (3,3%) menyatakan kurang setuju, berdasarkan hasil ini maka mayoritas responden pegawai meyetujui pernyataan bahwa Pegawai PT. PLN (Persero) berastagi berprilaku baik Setiap waktu.

Pada pertanyaan kelima sebanyak 12 orang dengan persentasi (40,0%) yang menyatakan sangat setuju, 15 orang dengan persentasi (50,0%) menyatakan setuju, dan 3 orang dengan persentasi (10,0%) menyatakan kurang setuju, berdasarkan hasil ini maka mayoritas responden pegawai meyetujui pernyataan bahwa PT. PLN (Persero) berastagi memberikan pembelajaran kepada pegawai untuk mempertahankan eksistensi kerja yang ada.

Pada pertanyaan keenam sebanyak 9 orang dengan persentasi (30,0%) yang menyatakan sangat setuju, 17 orang dengan persentasi (56,7%) menyatakan setuju, dan 4 orang dengan persentasi (13,3%) menyatakan kurang setuju, berdasarkan hasil ini maka mayoritas responden pegawai meyetujui pernyataan bahwa Pegawai PT. PLN (Persero) berastagi selalui memperbaiki dan mengoreksi kesalahan untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik.

3) Motivasi (Y)

Pada pertanyaan pertamasebanyak 8 orang dengan persentasi (26,7%) yang menyatakan sangat setuju, 19 orang dengan persentasi (63,3%) menyatakan setuju, dan 3 orang dengan persentasi (10,0%) menyatakan kurang setuju, berdasarkan hasil ini maka mayoritas responden pegawai meyetujui pernyataan bahwa Pegawai PT. PLN (Persero) Berastagi selalu berkerja dengan baik untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

Pada pertanyaan kedua sebanyak 9 orang dengan persentasi (30,0%) yang menyatakan sangat setuju, 20 orang dengan persentasi (66,7%) menyatakan setuju, dan 1 orang dengan persentasi (3,3%) menyatakan kurang setuju, berdasarkan hasil ini maka mayoritas responden pegawai meyetujui pernyataan bahwa Pimpinan PT. PLN (Persero) Berastagi memberikan arahan kepada pegawai agar pegawai lebih giat dalam berkerja.

Pada pertanyaan ketiga sebanyak 8 orang dengan persentasi (26,7%) yang menyatakan sangat setuju, 19 orang dengan persentasi (63,3%) menyatakan setuju, dan 3 orang dengan persentasi (10,0%) menyatakan kurang setuju, berdasarkan hasil ini maka mayoritas responden pegawai meyetujui pernyataan bahwa Semangat kerja pegawai PT. PLN (Persero) Berastagi memudahkan pegeawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada pertanyaan keempat sebanyak 15 orang dengan persentasi (50,0%) yang menyatakan sangat setuju, 10 orang dengan persentasi (33,3%) menyatakan setuju, dan 5 orang dengan persentasi (16,7%) menyatakan kurang setuju, berdasarkan hasil ini maka mayoritas responden



pegawai meyetujui pernyataan bahwa Pegawai PT. PLN (Persero) Berastagi selalu meningkatkan hasil kerja dengan efektif

Pada pertanyaan kelima sebanyak 4 orang dengan persentasi (13,3%) yang menyatakan sangat setuju, 13 orang dengan persentasi (43,3%) menyatakan setuju, dan 13 orang dengan persentasi (43,3%) menyatakan kurang setuju, berdasarkan hasil ini maka mayoritas responden pegawai meyetujui pernyataan bahwa Pegawai PT. PLN (Persero) Berastagi bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang di bebaskan.

Pada pertanyaan keenam sebanyak 14 orang dengan persentasi (46,7%) yang menyatakan sangat setuju, 15 orang dengan persentasi (50,0%) menyatakan setuju, dan 1 orang dengan persentasi (3,3%) menyatakan kurang setuju, berdasarkan hasil ini maka mayoritas responden pegawai meyetujui pernyataan bahwa Setiap pekerjaan yang di bebaskan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan jam kerja yang ada.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 20,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut Sugiyono (2011), korelasi angket item dengan skor total $\geq r$ tabel, butir pertanyaan tersebut mempunyai korelasi yang signifikan.

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan 1-6 untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai korelasi $>$ dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan. Hal ini dapat di lihat dari pertanyaan pertama dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,566 > 0,514$ pertanyaan kedua dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,798 > 0,514$, pertanyaan ketiga dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,661 > 0,514$, pertanyaan keempat dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,686 > 0,514$, pertanyaan lima dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,876 > 0,514$ dan pertanyaan ke enam dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,836 > 0,514$ Berdasarkan hasil tersebut karena nilai korelasi $>$ dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan.

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan 1-6 untuk variabel budaya kerja (X2) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai korelasi $>$ dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan. Hal ini dapat di lihat dari pertanyaan pertama dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,735 > 0,514$ pertanyaan kedua dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,911 > 0,514$, pertanyaan ketiga dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,623 > 0,514$, pertanyaan keempat dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,760 > 0,514$, pertanyaan lima dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,566 > 0,514$, dan pertanyaan keenam dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,853 > 0,514$ Berdasarkan hasil tersebut karena nilai korelasi $>$ dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan.

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan 1-6 untuk variabel motivasi (Y) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai korelasi $>$ dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan. Hal ini dapat di lihat dari pertanyaan pertama dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,798 > 0,514$ pertanyaan kedua dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,630 > 0,514$, pertanyaan ketiga dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,799 > 0,514$, pertanyaan keempat dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,729 > 0,514$, pertanyaan lima dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,771 > 0,514$ dan pertanyaan keenam dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,752 > 0,514$. Berdasarkan hasil tersebut karena nilai korelasi $>$ dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan.

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas akan di uji dengan menggunakan uji konsistensi yaitu dengan menggunakan uji reliabelitas dengan melihat *cronburch alpha* yakni membandingkan nilai $r_{\alpha} > 0,60$. Berikut ini (gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi) yaitu:

Berdasarkan tabel di atas, maka variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi di nyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati

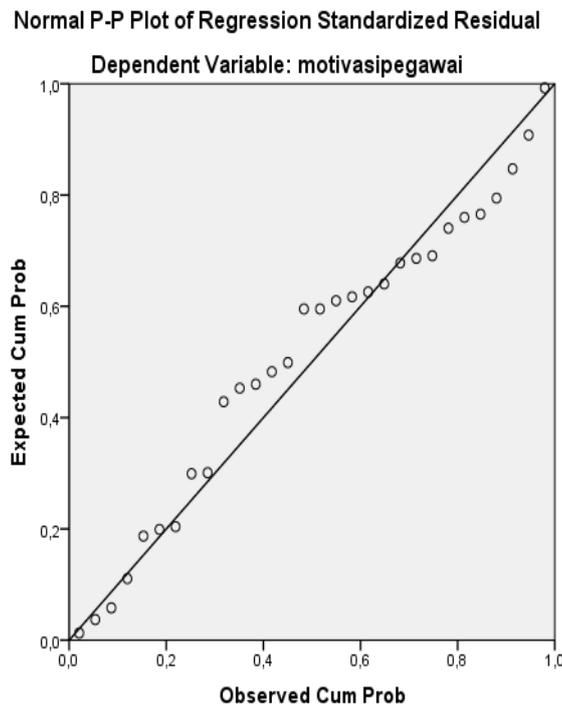
1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (> 0,60).

Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut:



Gambar 2. Kurva PP-Plots

Berdasarkan Gambar 2 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Analisis dari kurva terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas, Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
1 Gaya kepemimpinan	,517	1,935



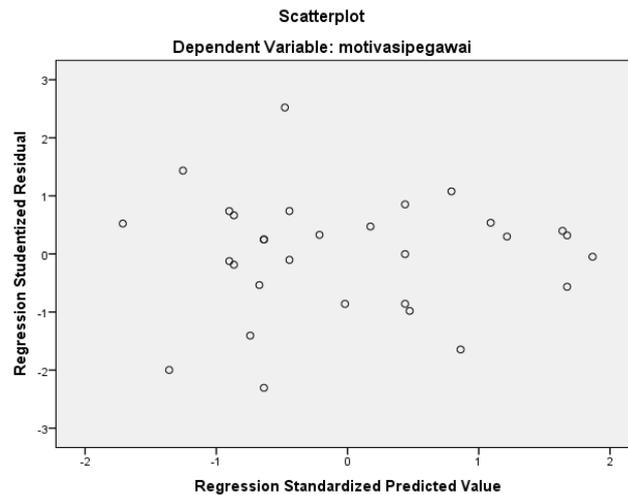
Budaya kerja	,517	1,935
--------------	------	-------

a. Dependent Variable: motivasipegawai
 Sumber : Hasil Penelitian (2016)

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas terlihat bahwavariabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* mendekati 1, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.4.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Gejala heteroskedasitas dapat dilihat dengan cara yaitu, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan memilih berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

3. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	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 pegawai

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2016)

Berdasarkan hasil pengujian statistik pada analisis regresi linear berganda di atas, maka pembahasan dalam penelitian ini dapat diuraikan dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

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

Adapun hasil dari pengujian spss pada uji statistik yang di rumuskan dari persamaan regresi di atas, dapat di jelaskan sebagai berikut:

$$Y = 2,440 + 0,489X_1 + 0,414X_2$$

a. Konstanta (a) = 2.440

Berdasarkan persamaan regresi dan hasil uji pada tabel di atas analisis regresi linear berganda di atas, maka dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), dan budaya kerja (X_2) dianggap konstan atau tetap, maka variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 2,440. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat di simpulkan bahwa jika tidak ada variabel gaya kepemimpinan (X_1), dan budaya kerja (X_2) maka variabel motivasi (Y) akan tetap bernilai 2,440.

b. Koefisien gaya kepemimpinan (X_1) = 0.489

Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dalam meningkatkan motivasi (Y) adalah sebesar 0,489. Hal ini dapat di artikan bahwa setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar satu satuan atau 1% maka variabel motivasi (Y) akan meningkat sebesar 0,489 atau 48,9% dengan asumsi variabel yang lain di anggap tetap atau konstan. Hal tersebut dapat di jelaskan bahwa seorang pegawai akan dapat berkerja dengan lebih baik jika gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh pimpinan perusahaan sesuai dengan program kerja yang ada, sehingga pegawai tersebut akan termotivasi untuk berkerja lebih giat dalam mengerjakan pekerjaan yang di bebankan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

c. Koefisien budaya kerja (X_2) = 0.414

Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel budaya kerja (X_2) dalam meningkatkan motivasi (Y) sebesar 0,414. Hal ini dapat di artikan bahwa setiap kenaikan variabel budaya kerja (X_2) sebesar satu satuan atau 1% maka variabel motivasi (Y) akan meningkat sebesar 0,414 atau 41,4% dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat di jelaskan bahwa budaya kerja yang telah ada di suatu perusahaan akan menjadi input penting dalam meningkatkan hasil kerja pegawai, karena setiap budaya kerja yang telah terbentuk akan menjadi acuan utama bagi para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dalam hal ini jelas bahwa budaya kerja yang terbentuk dengan baik yang ada di internal perusahaan akan sangat memotivasi karyawan untuk tetap berkerja dengan maksimal, sehingga program kerja yang telah di tetapkan dapat terealisasi sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di teliti oleh Erik prassetya Gunandi Universitas Widyatama (2005) dan Nita rahayu Universitas Pendidikan Indonesia (2013), maka di peroleh hasil yang sesuai dan tepat untuk di jadikan referensi dan dasar dalam penelitian ini, karena pada hasil tersebut di peroleh hasil yang sesuai dengan hasil penelitian ini yaitu variabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi, sehingga jika variabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja di tingkatkan maka pegawai akan lebih termotivasi untuk meningkatkan hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan.

4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Dari pengujian yang dilakukan secara simultan dapat diperoleh pembuktian hipotesis dalam penelitian ini yaitu pada variabel gaya kepemimpinan (X_1), dan budaya kerja (X_2) secara bersama-

sama berpengaruh terhadap variabel motivasi (Y). Ketentuan data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji F
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, gayakepemimpinan

Sumber : Hasil Penelitian (2016)

Berdasarkan hasil pengujian anova pada tabel 4.15 di atas maka diperoleh nilai F_{hitung} yaitu sebesar 44,915 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,34 dengan ini maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), dan budaya kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y), dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.005$. berdasarkan hal tersebut maka dapat di jelaskan jikagaya kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada PT.PLN (Persero) Berastagi.

5. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari setiap variabel independent terhadap variabel dependent. Adapun besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Uji t

Model	Coefficients ^a				
	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: motivasipegawai

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan hasil pengujian anova pada uji t (parsial) di atas maka diperoleh hasil untuk Variable gaya kepemimpinan dengan nilai 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 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.005$. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi(Y), dan pada Variable budaya kerja (X2) dengannilai t_{hitung} sebesar 3,209 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,701 dengan tingkat signifikan $0.003 < 0.005$. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi (Y). Hasil ini menjelaskan bahwa jika gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada PT.PLN (Persero) Berastagi.

6. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan R-Square

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: motivasipegawai

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat 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.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji F dengan nilai F hitung yaitu sebesar 44,915 lebih besar dari Ftabel yaitu 3,34 maka gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada PT. PLN (Persero) Berastagi. Berdasarkan hasil uji t, maka di peroleh nilai t hitung yaitu sebesar 4,179 lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 1,701 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.005$ dan variabel budaya kerja (X2) dengan nilai t hitung sebesar 3,209 lebih besar dari ttabel sebesar 1,701 nilai t hitung sebesar 3,209 lebih besar dari ttabel sebesar 1,701 dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,005$. Berdasarkan hasil tersebut maka gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada PT. PLN (Persero) Berastagi. Berdasarkan hasil Koefisien Determinasi (R²) diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 75,2% dan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anindita, N., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perkantoran PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1780-1790. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.950>
- Daulay, A., & Kalsum, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Swasta di Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(2), 68-75. doi:<https://doi.org/10.34007/ebmsi.v1i2.137>
- Fithria, S., Effendy, S., & Sahputra, D. (2022). Hubungan Peran Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2103-2112. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1015>
- Gunandi, E.S., (2005). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo Bandung. Universitas Widyatama
- Hasibuan, M.S. P, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jarir, I., Haryati, S., & Fatmasari, R. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2113-2123. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1016>
- Luahambowo, S., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2022). Efektivitas Kinerja Pemerintah Kelurahan Dalam Program Pemberdayaan Kebersihan Lingkungan. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 4(1), 9-19.
- Mujiburrahman, (2011), Hubungan Antara Pendidikan, Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Timur), *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal : Public Administration Journal*, 1 (2):160-169
- Nawai, I, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Erlangga.
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629-636. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>



- Putra, H., Effendy, S., & Sahputra, D. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Anugrah Karya Prima. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2093-2102. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1014>
- Rahayu, N. (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
- Sari, R. (2018). Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja dan Manajerial Kepala Sekolah serta Dampaknya terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (1): 16-19.
- Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 2 (1): 74 - 82.
- Sugiyono, (2011), *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi revisi, Penerbit Bandung: CV.Alfabeta.
- Utama, A.M. (2019). Tinjauan terhadap Kualitas Kerja Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja dan Motivasi pada PT. Latexindo Toba Perkasa Kabupaten Deli Serdang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 2 (2): 279-291.

