

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. TELKOM JAKARTA SELATAN

Anna Mariana, Djumarno, dan Kusnendar.

Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta
Jl. RS. Fatmawati – Pondok Labu Jakarta Selatan 12450,
Telp. (021) 7656971 Ext. 229, 163 Fax. 7690213
Email : pascaupnvj@gmail.com

ABSTRACT

The method used in this research is questionnaire with total sample of 70 persons, in which technique of Likert scale is used to measure all variables in weighting value from 1 – 5. To find out the correlation between variables of (X1), (X2) and (X3) toward variable of Y, this research uses techniques of correlation analysis, simple linear regression analysis and multi linear regression analysis, then to evaluate the significance level it uses F test and t test which have been analyzed with Statistical Product and Service Solution (SPSS) program. This research concludes that, in simultaneous influence, work motivation among employees of PT TELKOM South Jakarta is dominantly influenced by leadership style, organization culture and work environment of 75.8%. Meanwhile, in partial influence between independent variables toward dependant variable, variable of organization culture shows highest percentage of 57.5% as compared with other independent variables. Percentage of leadership style, in influencing work motivation, is 52.5% while percentage of work environment toward work motivation is 54.3%.

Key words : Leadership Style, Organization Culture, Work Environment, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk menerapkan strategi manajemen yang tepat didalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, seorang pemimpin tidak mungkin mampu bekerja sendiri saja, tetapi memerlukan bantuan orang lain sebagai pegawainya, untuk melaksanakan kegiatan yang telah disusun rapih, tepat dan teliti. Dalam upaya meningkatkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan, diperlukan teknik dan kemampuan individu dalam mengolah potensi – potensi yang ada.

Karyawan sebagai makhluk sosial memiliki perasaan, pikiran, dan keinginan yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya sehingga perusahaan khususnya departemen sumber daya manusia harus berupaya semaksimal mungkin untuk mengatur karyawan.

Mengingat kedudukan karyawan sangat penting dalam organisasi, maka karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Oleh karena itu, apabila organisasi ingin usahanya berhasil maka harus memperhatikan karyawan yang merupakan penggerak kegiatan ekonomi dan penentu maju mundurnya suatu organisasi. Namun dalam mengatur karyawan tidaklah terlepas dari bagaimana pihak manajemen mengatur karyawannya.

Penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan keterampilannya dapat meningkatkan motivasi kerja dalam bekerja, karena karyawan tersebut merasa memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Akan tetapi, masih terjadi pada perusahaan atau organisasi penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga karyawan tersebut harus kembali

beradaptasi dan belajar untuk menyesuaikan keterampilan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Motivasi kerja juga mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dapat dicapai oleh karyawan.

PT. Telkom Jakarta Selatan merupakan sebuah perusahaan yang menyelenggarakan kegiatan dibidang telekomunikasi bagi kepentingan masyarakat umum melalui jasa telekomunikasi. PT. Telkom Jakarta Selatan dituntut memberikan pelayanan yang bermutu. Atas dasar latar belakang tersebut di atas, perlu dibuatkan perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Jakarta Selatan? Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia? Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Telkom Jakarta Selatan? Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja pada PT. Telkom Jakarta Selatan?

Tinjauan Pustaka

1. Motivasi Kerja

Abraham Spiering yang dikutip Mangkuningara (2005, 93) mengartikan istilah *motif* yaitu "*motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*". Diartikan secara bebas motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Dapat pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motif merupakan dorongan atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu yang mengarah pada tujuan tertentu. Motivasi seseorang bergantung pada kuat lemahnya motif yang diarahkan pada tujuan. Motif merupakan awal terbentuknya perilaku yang merupakan dorongan utama manusia dalam melakukan aktivitas.

Atkinson yang dikutip oleh Asnawi (2002, 17) memandang motif sebagai "suatu dorongan yang membuat seseorang berusaha kuat untuk mencapai tujuan yang diinginkannya". Tujuan yang dirasakan paling kuatlah yang akan menggerakkan aktivitasnya, sedangkan tujuan yang telah tercapai akan menurun daya dorongnya dan biasanya tidak memotivasi orang-orang untuk mencapai tujuan guna memenuhinya.

Menurut Moekijat yang dikutip oleh Hasibuan (2005, 218), "motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu". Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sesuatu.

Berdasarkan teori di atas, disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan yang terdapat pada karyawan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan melakukan tindakan serta bekerja dengan baik. Indikatornya adalah : tindakan, kebutuhan, keberhasilan pelaksanaan tugas, pengakuan, kebanggaan, tanggung jawab dan pengembangan diri.

2. Gaya Kepemimpinan

Dari berbagai pendekatan dan definisi tersebut di atas, teori gaya kepemimpinan yang relevan dan erat hubungannya dengan masalah kener pegawai adalah teori gaya kepemimpinan dengan pendekatan yang dikombinasikan antara perilaku pemimpin, aspek dan situasi (termasuk karakteristik tugas dan karakteristik bawahan) serta pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya. Kombinasi dari pendekatan tersebut dikenal dengan teori *Path Goal* (teori jalan tujuan) yang dikembangkan oleh Robert House dan Mitchel Keith Davis dan Newstorm, (1996,156).

1) *Supportive Leadership* (Gaya kepemimpinan yang mendukung) Mendukung perhatian kepada kebutuhan bawahan, memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan mereka dan menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja mereka.
2) *Directive Leadership* (Kepemimpin yang instruktif) Memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberi pedoman yang spesifik, menunjuk para bawahan untuk mengikuti peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur, mengatur waktu dan koordinasi pekerjaan mereka.

3) *Participate Leadership* (Gaya kepemimpinan yang instruktif) Berkonsultasi dengan para bawahan dan memperhitungkan opini dan saran mereka. 4) *Achievment Oriented Leadership* (Gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada keberhasilan) Menetapkan tujuan-tujuan yang menantang, mencari perbaikan dalam kinerja, menekankan kepada keunggulan dalam kinerja dan memperlihatkan kepercayaan bahwa para bawahan akan mencapai standar yang tinggi. 5) Dari beberapa pengertian gaya kepemimpinan disimpulkan menurut Keith Davis dan Newstorm (1996,155), bahwa gaya kepemimpinan adalah sebuah proses mencari arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran. Adapun indikator gaya kepemimpinan adalah: kemampuan mempengaruhi bawahan, penilaian pimpinan terhadap aktivitas karyawan dalam perusahaan, pengambilan keputusan, kemampuan dalam memecahkan masalah dan pemimpin sebagai motivator.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan gaya kepemimpinan adalah mempengaruhi bawahan, penilaian pimpinan terhadap aktivitas karyawan dalam perusahaan, pengambilan keputusan, kemampuan dalam memecahkan masalah yang diukur melalui dimensi direktif, suportif, dan partisipatif dengan indikator komunikasi, pengetahuan, perilaku tauladan, sistem, prosedur, metode kerja, moral kerja, pengawasan dan kehadiran.

3. Budaya Organisasi

Ditinjau dari fungsinya budaya berorganisasi menjalankan fungsinya dalam organisasi, yaitu pertama; menetapkan tapal batas (budaya menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya), kedua; memberikan rasa identitas bagi anggota organisasi, ketiga; mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih umum dari pada kepentingan pribadi, keempat ; meningkatkan kemandapan sistem sosial, kelima ; sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan Robbins, (2006, 725). Budaya organisasi dikatakan kuat jika nilai inti organisasi itu dipegang secara mendalam dan dianut bersama secara luas oleh anggota-anggota organisasi Robbins, (2006, 724). Semakin kuat budaya organisasi akan

semakin kuat pengaruhnya terhadap lingkungan dan perilaku manusia yang menjadi anggota organisasi. Menurut Robbins (2006, 592), budaya karyawan yang mendukung nilai baru yang dicari; menentukan kembali cara-cara proses sosialisasi untuk nilai yang baru; ubah sistem penghargaan dengan nilai-nilai baru; gantikan norma yang tidak tertulis dengan aturan formal/tertulis; mengacak sub budaya yang ada melalui rotasi jabatan yang luas; dan tingkatkan kerjasama kelompok dengan konsensus dan partisipasi tumbuh rasa saling percaya.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, keyakinan, cara bertindak dan asumsi-asumsi dasar yang dipegang teguh oleh anggota organisasi secara konsisten dalam mengelola dan menyelesaikan berbagai persoalan yang dihadapi organisasi. Indikatornya adalah :inisiatif individu,toleransi resiko, integritas, prakarsa pimpinan, 5)pengawasan, 6) kompetensi, 7) sistem penghargaan, 8) toleransi, dan 9) pola komunikasi.

4. Lingkungan Kerja

Nitisemito (2001, 36) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Seseorang yang berada di lingkungan kerja yang baik dapat mencapai keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Oleh karena itu perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif dalam rangka keberhasilan melaksanakan pekerjaan yang diemban anggota organisasi. Menurut Sedarmayati (2001, 36) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Terkait dengan jenis lingkungan kerja, Sedarmayanti (2007, 17), secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik”. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung”, seperti perlengkapan kerja, alat kesehatan dan keselamatan kerja, sedangkan “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan

dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan seseorang dalam melakukan tugasnya.

Berdasar uraian terkait dengan lingkungan kerja maka dapat disintesis yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya yang terdiri dari indikator-indikator, 1) suasana kekeluargaan, 2) komunikasi yang baik, dan 3) pengendalian diri, 4) perlengkapan kerja, 5) kebersihan tempat kerja.

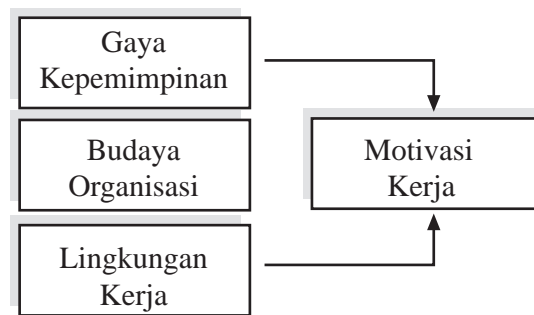
Kerangka Pemikiran

Motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang sangat penting bagi keberhasilan pencapaian individu atau organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja secara sungguh-sungguh agar apa yang menjadi motifnya bekerja akan tercapai. Organisasi atau instansi yang memiliki karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan dengan mudah mencapai tujuan preusan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja karyawan tentunya tidak begitu saja muncul dengan sendirinya. Perlu ada suatu upaya dari perusahaan untuk membangkitkan motivasi kerja karyawan. Setidaknya ada tiga variabel yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yakni kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Telkom Jakarta Selatan
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Telkom Jakarta Selatan
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Telkom Jakarta Selatan
4. Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Telkom Jakarta Selatan

Untuk memudahkan pemahaman terhadap berbagai variabel yang diteliti, maka perlu dibuat sebuah kerangka pemikiran yang menjelaskan hubungan dari setiap variabel yang diteliti.



Gambar 2. Pola Hubungan Variabel

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survai berbentuk korelasional.

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang telah dibuat penulis melakukan dua analisis yang masing-masing menggunakan persamaan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda untuk dapat menganalisa ditentukan terlebih dahulu variabel-variabel yang diperlukan.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap penggunaan yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif, yang dapat berupa kata-kata untuk keperluan analisis kuantitatif. Uji coba isnturmen telah dilakukan dengan hasil valid dan reliabel. Pengujian persyaratan analisis dilakukan yaitu uji normalitas dan homogen untuk semua variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hipotesis pertama yang diajukan adalah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Angka R atau koefisien korelasi adalah 0,725, hal ini berarti menunjukkan kuat lemahnya hubungan. Apabila dikonfirmasi dengan tabel interpretasi koefisien korelasi berada pada posisi hubungan yang kuat.

Angka R *square* atau koefisien determinasi adalah 0,525. Hal ini berarti 52,5% variasi dari Motivasi Kerja dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya % = 47,5 %

dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan = 8,669. Untuk $df = n-2 = 70-2 = 68$ dengan signifikansi (α) 0,05 dan uji dua sisi diperoleh t tabel = 2,292. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (8,669 > 2,292) dengan signifikansi 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Angka konstanta 14,666 menyatakan apabila tidak ada pengaruh dari variabel X_1 pada dasarnya Y sudah mempunyai nilai sebesar 14,666, dan angka koefisien regresi 0,783 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X_1 akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0,783 kali.

Tabel 1. t hitung dan signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Coefficients					
Model	Unstandar Coefficient		Standar Coefficient	t	Sig
	B	Std. E	Beta		
1. (Constant) Gaya Kepemimpinan	14.6	6.1		2.3	.019
	8.7	.0	.7	8.6	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS

Hipotesis kedua yang diajukan adalah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan motivasi kerja.

Angka R atau koefisien korelasi adalah 0,758, hal ini berarti menunjukkan kuat lemahnya hubungan. Apabila dikonfirmasi dengan tabel interpretasi koefisien korelasi berada pada posisi hubungan yang kuat.

Angka R *square* atau koefisien determinasi adalah 0,758. Hal ini berarti 75,8 % variasi dari Motivasi Kerja dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, sedangkan sisanya 100% - 75,8 % = 24,2 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Tabel 2. t hitung dan signifikansi variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Coefficients					
Model	Unstandar Coefficient		Standar Coefficient	t	Sig
	B	Std. E	Beta		
1. (Constant) Budaya Organisasi	31.87	3.7		8.5	.0
	8.7	.0	.7	9.5	.0

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS

Dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi = 9,592. Untuk $df = n-2 = 70-2 = 68$ dengan signifikansi (α) 0,05 dan uji dua sisi diperoleh t tabel = 2,292. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (9,592 > 2,292) dengan signifikansi 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Angka konstanta 31,878 menyatakan apabila tidak ada pengaruh dari variabel X_2 pada dasarnya Y sudah mempunyai nilai sebesar 31,878, dan angka koefisien regresi 0,485 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X_2 akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0,485 kali.

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Angka R atau koefisien korelasi adalah 0,737, hal ini berarti menunjukkan kuat lemahnya hubungan. Apabila dikonfirmasi dengan tabel interpretasi koefisien korelasi berada pada posisi hubungan yang kuat.

Angka R *square* atau koefisien determinasi adalah 0,543. Hal ini berarti 54,3 % variasi dari Motivasi Kerja dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 100 % - 54,3 % = 45,7 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Tabel 3. t hitung dan signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Coefficients					
Model	Unstandar Coefficient		Standar Coefficient	t	Sig
	B	Std. E	Beta		
1. (Constant) Lingkungan Kerja	28.2	4.3		6.4	.000
	0.4	.0	.7	8.9	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja = 8,985. Untuk $df = n-2 = 70-2 = 68$ dengan signifikansi (α) 0,05 dan uji dua sisi diperoleh t tabel = 2,292. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (8,985 > 2,292) dengan signifikansi 0,000, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Angka konstanta 28,213 menyatakan apabila tidak ada pengaruh dari variabel X_3 pada dasarnya Y sudah mempunyai nilai sebesar 28,213, dan

angka koefisien regresi 0,548 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X_3 akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0,548 kali.

Hipotesis keempat yang diajukan adalah terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Angka R atau koefisien korelasi adalah 0,876, hal ini berarti menunjukkan kuat lemahnya hubungan. Apabila dikonfirmasi dengan tabel interpretasi koefisien korelasi berada pada posisi hubungan yang sangat kuat.

Angka *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi adalah 0,758. Hal ini berarti 75,8 % variasi dari Motivasi Kerja dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya 100% - 75,8 % = 24,2 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Angka konstanta 9,655 menyatakan apabila tidak ada pengaruh dari variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama-sama pada dasarnya Y sudah mempunyai nilai sebesar 9,655, dan angka koefisien regresi 0,310 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X_3 , akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0,310 kali dengan asumsi variabel X_2 dan X_3 tetap, sedangkan angka koefisien regresi 0,296 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X_2 akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0,296 kali dengan asumsi variabel X_1 dan X_3 tetap, sedangkan angka koefisien regresi 0,212 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X_3 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,212 kali dengan asumsi X_1 dan X_2 tetap.

Tabel 4. t hitung dan signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Budaya Organisasi bersama-sama terhadap Motivasi Kerja (Y)

Coefficients

Model	Unstandar Coefficient		Standar Coefficient	t	Sig
	B	Std. E	Beta		
1. (Constant)	9.65	4.3		2.1	.0
Gaya Kepemimpinan	0.3	.0	.2	3.2	.0
Budaya Organisasi	0.2	.0	.4	6.4	.0
Lingkungan Kerja	0.2	.0	.2	3.2	.0

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai

t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan = 3,292 untuk $df = 68$ dengan signifikansi (α) 0,05 diuji dua sisi diperoleh t tabel = 2,292. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), t hitung (3,292) > t tabel (2,292), dengan signifikansi 0,002 maka H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja terbukti. Variabel Budaya Organisasi (X_2), t hitung (6,462) > t tabel (2,292), dengan signifikansi 0,000 maka H_a diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja terbukti. Selanjutnya, Variabel Lingkungan Kerja (X_3), t hitung (3,206) < t tabel (2,292), dengan signifikansi 0,002 maka H_a diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja terbukti.

Hasil uji F (ANOVA Test) selengkapnya terlihat pada tabel 3 yang menunjukkan nilai F hitung (72,899) > F tabel (2,744) dengan signifikansi 0,000 maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Tabel 5. ANOVA Test variabel bebas terhadap variabel terikat

ANOVA

Model	Sum of Square	df	Mean Sq	F	Sig.
1. Regression	1116,266	3	372.0	72.8	.00
Residual	336,877	66	5.1		
Total	1453.143	69			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS

SIMPULAN

Budaya Organisasi menduduki posisi paling berpengaruh/dominan dalam mempengaruhi peningkatan motivasi kerja, maka dalam penerapan budaya organisasi pada PT. Telkom Jakarta Selatan, pemimpin diharapkan dapat terus memberikan motivasi kepada karyawan, baik dalam bentuk koordinasi dan komunikasi, maupun memberikan sosialisasi dalam bentuk peraturan kerja kepada karyawan. Dengan demikian Budaya Organisasi tersebut seyogyanya dipertahankan dan ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, Sahlan, (2002), *Teori Gaya Lingkungan Kerja dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi*, Studia Press, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005), *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005), *Organisasi dan Gaya Lingkungan Kerja, Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Keith Davis and John W. Newstrom, (1996), *Human Behaviour At Work*, Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, (2005) *Perilaku dan Budaya Organisasi*, PT Refika Aditama, Bandung
- Nitisemito. Alex S. (2003), *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen, P.(2006), *Behavior Organization*. Terjemahan Benyamin Molan. Jakarta.

