

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI TVRI STASIUN SULAWESI SELATAN
KOTA MAKASSAR**

Nurul Pratiwi¹, Amiruddin Tawe², M. Ikhwan Maulana Haeruddin³
^{1,2,3}) Universitas Negeri Makassar
nurulpratiwi954@gmail.com

Submitted: 29 Agustus 2025, Accepted: 26 September 2025, Published: 06 Oktober 2025

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai TVRI Stasiun Sulawesi Selatan Kota Makassar. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor TVRI Stasiun Sulawesi Selatan Kota Makassar, serta sampel penelitian ini adalah berjumlah 66 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik melalui uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, hipotesis uji t dan uji f dan koefisien determinasi (R²) dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS 25.0). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Abstract: This study aims to determine the Influence of Organizational Culture and Leadership Style on Work Motivation of TVRI South Sulawesi Station Employees, Makassar City. This type of research is quantitative research with an associative approach. The data collection method is carried out by distributing questionnaires. The population in this study were employees of the TVRI South Sulawesi Station office, Makassar City, and the sample of this study amounted to 66 people, with a sampling technique using the Slovin formula. The data analysis technique in this study used statistical tests through validity tests and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, t-test and f-test hypotheses and determination coefficients (R²) using Statistical Product and Service Solution (SPSS 25.0). The results of this study indicate that Organizational Culture and Leadership Style have a positive and significant effect on Work Motivation, both partially and simultaneously.

Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, Work Motivation

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri dan organisasi saat ini tidak dapat dipisahkan dari faktor budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam suatu entitas. Salah satu aspek yang mendalam dalam dunia organisasi adalah bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja para pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam pekerjaannya, yang tentunya sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja sangat relevan untuk dilakukan di TVRI Stasiun Sulawesi Selatan. Hal ini dikarenakan, seperti lembaga penyiaran publik lainnya, TVRI Stasiun Sulawesi Selatan menghadapi berbagai tantangan baik dari sisi internal (misalnya, sumber daya manusia, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan) maupun eksternal (perubahan teknologi dan persaingan industri media). Untuk itu, penting bagi manajemen di TVRI Stasiun Sulawesi Selatan untuk memahami bagaimana kedua faktor ini berinteraksi dalam membentuk motivasi kerja pegawai, serta langkah-langkah apa saja yang perlu diambil untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas para pegawai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, ditemukan bahwa ada variasi dalam pengalaman pegawai terkait budaya organisasi yang ada dan bagaimana mereka merasakan pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplor hubungan antara kedua faktor tersebut dengan motivasi kerja pegawai dan memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan dengan apa yang disampaikan oleh narasumber yaitu kepala staf bidang tata usaha yang mengungkapkan *“beginilah, kalau budaya kerja tidak jalan, saya anu, pimpinan selalu memotivasi tapi capek, hehe mudah-mudahan tidak capek deh, mudah-mudahan selalu semangat, ka itu tongmi tugasku, kita biasa bentuk-bentuk cara memotivasi itu kan tidak setiap hati itu kita tidak bertemu langsung sama mereka, ya biasanya itu dilakukan di pertemuan-pertemuan, rapat atau di apel pagi, upacara jadi disitulah disampaikan, dikomunikasikan, dikomunikasikan bagaimana supaya budaya kerja yang baik toh”*. Pernyataan ini menggambarkan permasalahan terkait budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara pegawai dan pimpinan. Hal ini akan berdampak pada budaya organisasi terhadap dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai TVRI Stasiun Sulawesi Selatan Kota Makassar.

Tinjauan Literatur

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi yang menjadi filosofi dasar dalam mengatur organisasi serta sebagai pedoman berperilaku bagi seluruh anggota organisasi. (Suyono, 2005). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai prasangka sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Robert (2007 : 81)), antara lain sebagai berikut:

- 1) Nilai.
- 2) Kepercayaan.
- 3) Perilaku yang dikehendaki.
- 4) Keadaan yang amat penting.
- 5) Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi.
- 6) Perilaku.

Menurut Robbins (2008) ada tujuh indikator budaya organisasi, antara lain sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail
- 3) Orientasi terhadap hasil
- 4) Orientasi terhadap tim
- 5) Orientasi terhadap individu
- 6) Agresivitas
- 7) Stabilitas

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2012: 43) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Berbeda dengan Chemers (2002) tentang definisi gaya kepemimpinan adalah sebagai proses pengaruh sosial dimana satu orang dapat menimbulkan bantuan orang lain dalam pencapaian tugas bersama. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas pengikut ke arah pencapaian tujuan.

Menurut Likert (1961) dalam Handoko (2003) gaya kepemimpinan memiliki 4 indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan tugas
- 2) Memberi dukungan
- 3) Mengutamakan hasil daripada proses
- 4) Memberi petunjuk

3. Motivasi

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negative. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

Menurut Munandar (2001), aspek-aspek motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya kedisiplinan dari karyawan
- 2) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi
- 3) Kepercayaan diri
- 4) Daya tahan terhadap tekanan
- 5) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini berfokus pada analisis hubungan sebab-akibat antara tiga variabel, dengan tujuan utama untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai TVRI Stasiun Sulawesi Selatan Kota Makassar.

2. Populasi Dan Sampel

Bungin (2002:01) menyatakan bahwa populasi merupakan objek keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap, hidup, dan sebagainya sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dengan jumlah 191 orang pada TVRI Stasiun Sulawesi Selatan Kota Makassar.

Sampel merupakan bagian dari populasi. Analisis data sampel secara kuantitatif menghasilkan statistik sampel (sample statistic) yang digunakan untuk mengestimasi parameter populasinya (population parameter). Peneliti dapat meneliti seluruh elemen atau anggota populasi (sensus), atau meneliti sebagian elemen atau anggota populasi (penelitian sampel) (Kurniawan:2023:64). Karena jumlah populasi dalam penelitian ini lebih dari 100 maka sampel diambil dalam penelitian sebanyak 66 menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$
$$n = \frac{191}{1+191(10\%)^2}$$
$$n = \frac{191}{1+1,91}$$
$$n = \frac{191}{2,91}$$
$$n = 66$$

3. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu:

- Data primer, merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kusioner yang disebar pada kantor TVRI Stasiun Sulawesi Selatan Kota Makassar.
- Data Sekunder, merupakan datayang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada instansi tempat dilakukannya penelitian. Data sekunder ini meliputi gambaran umum instansi terkait, struktur organisasi, dan data kepegawaian di TVRI Stasiun Sulawesi Selatan Kota Makassar.

4. Teknik Analisis Data

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka teknik analisis data yang digunakan bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antar komponen variabel stress kerja terhadap produktivitas kerja (Sugiyono, 2013:121). Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah:

a. Uji Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel penelitian yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur oleh peneliti atau tidak. Kriteria yang digunakan pada uji instrumen validitas ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan nilai atau indikator tersebut dinyatakan valid.
- b) Jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan nilai atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan sebagai tingkat ketepatan, ketelitian, dan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2017). Uji statistik digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel dapat dipercaya dengan menggunakan nilai *Cronbach Alpha*. Model yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai $\alpha >$ 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut yaitu “reliabel”.
- b) Jika nilai $\alpha <$ 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut yaitu “tidak reliabel”.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk memenuhi apakah data berasal dari suatu populasi yang normal. Asumsi tersebut diuji dengan menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov* dengan menggunakan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika H_0 diterima dan H_a ditolak apabila nilai signifikansi (Sig.) $>$ 0,05 yang berarti bahwa data penelitian berdistribusi normal.
- b) Jika H_0 ditolak dan H_a diterima apabila nilai signifikansi (Sig.) $<$ 0,05 yang berarti bahwa data penelitian berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, jika nilai *tolerance* $>$ 0,1 atau nilai *VIF* $<$ 10 berarti tidak terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2013).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Untuk menguji bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji dengan *uji Glejser*, Apabila hasil uji *Glejser* kurang dari atau

sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen (variabel terikat)
- X₁ X₂ = Variabel independent (variabel bebas)
- a = Konstanta (nilai dari Y apabila X= 0)
- b₁ b₂ = Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

d. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

- a) Uji Hipotesis dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel:
 - 1) Jika t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - 2) Jika t hitung < t tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Uji Hipotesis berdasarkan signifikansi
 - a) Jika angka signifikansi > 0,5, maka H₀ diterima.
 - b) Jika angka signifikansi < 0,5, maka H₀ ditolak.

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1, dan semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik penjelasan variabel dependen dalam model tersebut.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Intrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Dalam penelitian ini, validitas kuesioner diuji dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Perhitungan r tabel menggunakan rumus derajat kebebasan (df), yaitu jumlah responden dikurangi 2. Dengan df = 64 dan tingkat signifikansi 0,05 (dua arah), diperoleh r tabel sebesar 0,2423. Kuesioner dianggap valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel. sehingga peneliti menyimpulkan kuesioner yang digunakan adalah valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,502	0,2423	Valid
Pernyataan 2	0,629	0,2423	Valid
Pernyataan 3	0,511	0,2423	Valid
Pernyataan 4	0,603	0,2423	Valid
Pernyataan 5	0,472	0,2423	Valid
Pernyataan 6	0,383	0,2423	Valid
Pernyataan 7	0,486	0,2423	Valid

Sumber: Olah data 2025

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,370	0,2423	Valid
Pernyataan 2	0,409	0,2423	Valid
Pernyataan 3	0,801	0,2423	Valid
Pernyataan 4	0,801	0,2423	Valid
Pernyataan 5	0,370	0,2423	Valid
Pernyataan 6	0,409	0,2423	Valid
Pernyataan 7	0,801	0,2423	Valid
Pernyataan 8	0,801	0,2423	Valid

Sumber: Olah data 2025

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,563	0,2423	Valid
Pernyataan 2	0,540	0,2423	Valid
Pernyataan 3	0,546	0,2423	Valid
Pernyataan 4	0,517	0,2423	Valid
Pernyataan 5	0,628	0,2423	Valid
Pernyataan 6	0,470	0,2423	Valid
Pernyataan 7	0,471	0,2423	Valid
Pernyataan 8	0,418	0,2423	Valid

Sumber: Olah data 2025

b) Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana jawaban pada setiap variabel tetap konsisten. Reliabel dalam penelitian kuantitatif yaitu item pertanyaan setiap variabel tersebut konsisten. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan uji statistik cronbach alpha. Adapun ketentuan pengujian ini yaitu setiap variabel kuesioner penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha (α) lebih dari 0,6. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,611	0,60	Reliable
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,736	0,60	Reliable
Motivasi Kerja (Y)	0,615	0,60	Reliable

Sumber: Olah data 2025

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai cronbach Alpha pada masing-masing variabel > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel sudah reliabel atau konsisten dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas data menggunakan Kolmogorov-Smirnov, dimana dapat dikatakan data terdistribusi normal apabila nilai tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)
0,080

Sumber: Olah data 2025

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,080 dan model regresi sudah memperoleh nilai signifikansi > 0,05. Artinya model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas atau data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui terjadi tidaknya penyimpangan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam model regresi dalam penelitian. Asumsi klasik multikolinearitas dalam penelitian mempunyai kriteria sebagai berikut:

- 1) Mempunyai angka tolerance diatas atau lebih dari (>) 0,1.
- 2) Mempunyai nilai VIF di bawah atau kurang dari (<) 10.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Culinary Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	0,994	1,006
Gaya Kepemimpinan	0,994	1,006

a. Dependent Variable : Motivasi Kerja

Sumber: Olah data 2025

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa nilai Tolerance variabel Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan masing-masing sebesar 0,994 ($>0,10$), dan nilai VIF masing-masing sebesar 1,006 (<10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada hubungan antara variabel independen, hubungan tersebut masih dalam batas yang dapat diterima dan tidak mengganggu stabilitas model regresi. Dengan demikian, hasil uji multikolinearitas ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian dan Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan tidak memiliki multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu kepengamatan lain. Untuk menguji bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji dengan uji *Glejser*, apabila hasil uji *Glejser* kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		
Model		Sig
1	(Constant)	0,000
	Budaya Organisasi	0,393
	Gaya Kepemimpinan	0,508

a. Dependent Variable : Motivasi Kerja

Berdasarkan output Uji *Glejser* di atas, diperoleh nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,393 dan Gaya Kepemimpinan sebesar 0,508, keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara dua variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Didapatkan model regresi pada persamaan sebagai berikut. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 22,84 + 0,118X_1 + 0,1X_2$$

Penjelasan dari persamaan tersebut:

- Dengan nilai konstanta 22,84, motivasi kerja (Y) diperkirakan 22,84 jika Budaya Organisasi (X₁) dan Gaya Kepemimpinan (X₂) sama dengan nol
- Koefisien Budaya organisasi 0,118 menunjukkan setiap kenaikan 1 satuan pada skor Budaya Organisasi, dengan asumsi variabel lain tetap, motivasi kerja diperkirakan bertambah sebesar 0,118 satuan. Koefisien positif ini menunjukkan hubungan positif antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja.
- Koefisien Gaya Kepemimpinan 0,1 menunjukkan setiap kenaikan 1 satuan pada skor Gaya Kepemimpinan, dengan asumsi variabel lain tetap, motivasi kerja

diperkirakan bertambah sebesar 0,1 satuan. Koefisien ini juga positif, artinya hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja bersifat positif.

4. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi kerja (Y).

Tabel 8. Hasil Uji t

		Coefficients ^a	
Model			Sig.
1	(Constant)		0,000
	Budaya Organisasi		0.009
	Gaya Kepemimpinan		0.042

a. Dependent Variable : Y_MotivasiKerja

Sumber: Olah data 2025

Karena nilai Sig. untuk Budaya Organisasi (0,009) lebih kecil dari 0,05, maka secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Dan untuk Gaya Kepemimpinan nilai Sig. (0,042) lebih kecil dari 0,05, maka secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

b) Uji Simultan (F)

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.442	2	2.721	6.230	.003 ^b
	Residual	27.513	63	.437		
	Total	32.954	65			

a. Dependent Variable: Y_MotivasiKerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Karena nilai Sig. (0,003) lebih kecil dari 0,05, maka H_1 diterima. Artinya Secara simultan variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dengan kata lain, model regresi Anda secara keseluruhan mampu menjelaskan variabel motivasi kerja secara signifikan. Faktor lain di luar budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kemungkinan lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja.

c) Hasil Uji koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan) dalam menjelaskan variabel dependen (Motivasi Kerja).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R Square 0,20

Sumber: Olah data 2025

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,20 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam menjelaskan variasi variabel dependen motivasi kerja hanya sebesar 20%. Sedangkan sisanya, yaitu 80%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai TVRI Stasiun Sulawesi Selatan Kota Makassar. Responden dalam penelitian ini berjumlah 66 orang yang terdiri dari berbagai kategori berdasarkan jenis kelamin, usia dan jabatan diemban. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 39 orang atau sebesar 51,79%, sedangkan sisanya adalah perempuan yang berjumlah 27 orang atau sebesar 48,21%. Hal ini karena keterampilan komunikasi, ekspresi, dan kemampuan beradaptasi, perempuan lebih tertarik pada industri media, terutama dalam bidang penyiaran, jurnalistik, dan produksi konten.

Dari segi usia, mayoritas responden berada dalam rentang usia 31-37 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 36%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif dan muda karena tenaga yang dibutuhkan harus lebih kuat dibandingkan yang lainnya.

Berdasarkan jabatan, posisi dengan jumlah responden terbanyak Bagian Umum sebanyak 18 orang atau 27,27%. Jabatan ini memiliki peran penting dalam mengelola Sumber Daya Manusia, pelayanan kelengkapan alat dan transportasi serta pengembangan dan pembinaan SDM sehingga efektivitas kerja dalam jabatan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Setelah melakukan analisis data menggunakan SPSS berdasarkan uji koefisien determinan, variabel Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja sebesar 20% oleh variabel bebas budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 80% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel bebas yang tidak diteliti. Sehingga semakin baik Budaya Organisasi dan gaya kepemimpinan pada TVRI Stasiun Sulawesi Selatan maka semakin tinggi pula tingkat Motivasi Kerja pegawai TVRI Sulawesi Selatan

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai TVRI Stasiun Sulawesi Selatan Kota Makassar.

Saran

1. Bagi Instansi: disarankan bagi perusahaan untuk lebih memperkuat budaya organisasi, meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan kepemimpinan, meningkatkan komunikasi internal dan evaluasi dan monitoring pegawai
2. Bagi Peneliti Selanjutnya: disarankan untuk menambah variabel lain yang mungkin mempengaruhi motivasi kerja untuk mengetahui pengaruh yang lebih kuat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai TVRI Stasiun Sulawesi Selatan Kota Makassar.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8–18.
- Ariaty, N. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen*. 6(2), 285–294.
- Agus, Suyono. (2005). Analisis Rasio-rasio Yang Berpengaruh Terhadap ROA. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Universitas Diponegoro.
- Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar. *Universitas Negeri Jakarta*, 75.
- Dwi Jatiningrum, C., Rahayu, S., & Mahardhika Surabaya, S. (2024). Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Kcp Surabaya Darmo Permai). / *Jurnal Manajemen*, 14(1), 56–71. <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
- Dolly .P Sitanggang. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Air Jernih Pekanbaru Riau. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru*, 1–126.
- Erman, N., & Fahrobby, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Russindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen ...*, 1–90. <https://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/view/108%0Ahttps://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/download/108/85>

- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2), 15–25. <https://doi.org/10.31849/niara.v14i2.5810>
- Fahmi, M. F., Wibisono, C., & Satriawan, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 519–531. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i4.202>
- Fadhila, A., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Saka Energi Indonesia). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 3(3), 130. <https://doi.org/10.35384/jemp.v3i3.241>
- Herlambang, R., Damayanti, R., Novalia, N., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2024). Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Februari, 2024*(3), 729–741. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10645885>.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2014. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey dan Blanchard. 1986. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hamidi. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM Press.
- Ilham Maulana, M. (2021). Seleksi Merit Sistem PNS Pratama Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Provinsi. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(9), 59–69.
- Jondar, A., & Sudarsono, H. (2015). Karakteristik Budaya Organisasi Di Klinik Dr Eko, Surabaya. *Sosial & Humaniora*, 9(1), 47–66. <https://doi.org/10.24123/jsh.v9i1.665>
- Joesyiana, K., Basriani, A., Susanti, D., & Wahyuni, S. (2021). *Islam Riau*). 4(42), 332–347.
- Kotter, John P., Heskett, James L. 2006. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Penerjemah: Susi Diah Hardaniati, Uyung Sulaksana. Jakarta: Saga.
- Martedy, F. Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di BAWASLU Pusat). *Industrial Engineering Journal*, 7(1), 10–16.

- Mufarrohah Kholilatul. (2022). *Kholilatul Mufarrohah*. 1, 38–50.
- Novrita, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) PEKANBARU. *Skripsi*, Universitas Islam Riau.
- Paryanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Rivai dan Mulyadi. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Suharyanto, S. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *J Statistika: Jurnal Ilmiah Teori Dan Aplikasi Statistika*, 4(2). <https://doi.org/10.36456/jstat.vol4.no2.a1186>
- Saputra, D., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lapangan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 1–14. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.134>
- Singarimbun dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Sumanto, Wasty. 1995. *Metodologi Penelitian Sosial Pendidikan: Aplikasi Metode Kuantitatif dan Statistika dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tri, O., Staff, W., Stie, P., & Salatiga, A. (2010). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan terhadap kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*, 3(5), 14–35.