

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Suku Dinas Pariwisata Kota Jakarta Barat

Adinda Putri Amelia¹, Roy Irawan², Yandri Ahmad Rifandi³

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}
Jl. Kamal Raya No.18, RT.6/RW.3, Cengkareng Timur, Jakarta Barat, 11730
Email: aadinda639@gmail.com¹, roy.ryi@ac.id², Yandri.yam@bsi.ac.id³

Sumit:
07-07-2026

Revisi:
05-09-2026

Terima
06-09-2026

Terbit Online:
26-09-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Suku Dinas Pariwisata Kota Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2), sedangkan variabel dependen adalah motivasi kerja pegawai (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi dengan jumlah sampel sebanyak 44 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai Fhitung sebesar 122,338. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,849 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan pengaruh sebesar 84,9% terhadap motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to determine the influence of leadership style and organizational culture on employee work motivation at the West Jakarta City Tourism Sub-Department, both partially and simultaneously. The independent variables in this study are leadership style (X1) and organizational culture (X2), while the dependent variable is employee work motivation (Y). The research method used is a quantitative method with a causal associative approach. Data collection was conducted through questionnaires, observation, and documentation with a sample of 44 respondents. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficients of determination using SPSS. The results show that leadership style has a positive and significant effect on employee work motivation with a significance value of $0.000 < 0.05$. Organizational culture also has a positive and significant effect on employee work motivation with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, leadership style and organizational culture have a positive and significant effect on employee work motivation, with an F-value of 122.338. The adjusted R-square value of 0.849 indicates that these two variables contribute 84.9% to employee work motivation.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Work Motivation.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam sebuah organisasi karena berfungsi sebagai pendorong utama dalam meraih tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi, baik yang berada di sektor swasta maupun di pemerintahan, sangat bergantung pada mutu sumber daya manusia yang ada. Oleh sebab itu, organisasi harus menciptakan suasana kerja yang dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal melalui peningkatan motivasi. Motivasi kerja menjadi hal yang sangat penting karena dapat mempengaruhi semangat, tingkat

produktivitas, kedisiplinan, dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Motivasi seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh berbagai hal, termasuk cara kepemimpinan dan budaya organisasi. Cara kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan membimbing anak buahnya agar dapat mencapai sasaran organisasi. Seorang pemimpin yang mampu memberikan petunjuk yang jelas, dukungan, penghargaan, serta kesempatan untuk perkembangan pegawai akan menciptakan suasana kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan

semangat kerja pegawai. Di sisi lain, cara kepemimpinan yang tidak efektif bisa menurunkan motivasi dan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi yang rendah.

Selain gaya kepemimpinan, budaya dalam organisasi juga memainkan peran signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang diterima oleh semua anggota sebagai acuan dalam bersikap dan menjalankan tugas. Budaya yang kokoh akan menghasilkan lingkungan kerja yang seimbang, memperkuat kolaborasi di antara karyawan, menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap organisasi, serta mendorong karyawan untuk bertindak lebih bertanggung jawab dalam mencapai tujuan bersama.

Suku Dinas Pariwisata Kota Jakarta Barat adalah salah satu lembaga pemerintah yang bertugas untuk menyediakan pelayanan publik di sektor pariwisata. Untuk mencapai pelayanan publik yang berkualitas, lembaga ini membutuhkan pegawai dengan semangat kerja yang tinggi. Namun, berdasarkan pengamatan awal, terdapat beberapa keadaan yang menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai masih kurang optimal, seperti minimnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, rendahnya partisipasi dalam memberikan ide dan inovasi, serta adanya pegawai yang kurang berenergi dalam menjalankan kewajiban mereka. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh penerapan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa jenis kepemimpinan dan budaya dalam organisasi dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan. Namun, setiap organisasi memiliki ciri, suasana kerja, dan budaya yang unik, sehingga hasil penelitian di satu tempat tidak selalu dapat diterapkan pada tempat lain. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian mengenai dampak dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di Suku Dinas Pariwisata Kota Jakarta Barat agar dapat diperoleh pemahaman yang jelas tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai, pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai, serta pengaruh gabungan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Suku Dinas Pariwisata Kota Jakarta Barat. Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian juga bisa dijadikan referensi oleh instansi dalam menyusun kebijakan yang mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat bisa lebih baik.

Gaya kepemimpinan merupakan langkah untuk memahami individu lain agar mengerti serta sepakat dengan tindakan yang harus diambil serta cara pelaksanaan tugas dikerjakan secara efisien, juga langkah untuk mendukung usaha perorangan maupun berkelompok dalam sasaran tujuan yang sama (Pramudya, 2023). Menurut (Greatnusa, 2023) Gaya kepemimpinan mengacu pada cara sikap yang diterapkan oleh pimpinan untuk memengaruhi, mendorong, serta membimbing karyawannya. Setiap tipe gaya kepemimpinan menentukan bagaimana pemimpin menjalankan rencana serta strategi untuk meraih sasaran yang telah ditentukan. Selanjutnya (Muntatsiroh, 2024) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah memperlihatkan secara baik langsung maupun tidak langsung mengenai keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan anggotanya.

Penelitian ini menggunakan teori Path-Goal untuk mengukur gaya kepemimpinan. Teori itu menjelaskan bahwa seorang pemimpin berperan membantu orang di bawahnya mencapai tujuan organisasi dengan memberikan panduan, dukungan, terlibat dalam memutuskan hal-hal penting, serta mendorong mereka agar bisa mencapai hasil yang lebih baik. Berdasarkan teori itu, indikator gaya kepemimpinan mencakup kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pada hasil.

Budaya organisasi merupakan nilai serta norma yang mengontrol tingkah laku anggota kelompok, yang mencerminkan hal-hal yang dianggap krusial atau ditegaskan oleh organisasi, serta usaha organisasi dalam menetapkan perilaku yang diharapkan dari para anggotanya (Putri, 2022). Menurut (Putri, 2022) Budaya organisasi merupakan sekumpulan sikap, nilai, kepercayaan, serta perilaku yang dimiliki oleh individu atau kelompok tertentu yang disampaikan dari satu generasi ke generasi selanjutnya. Selanjutnya (Sarumaha, 2022) mendefinisikan “Budaya organisasi merupakan berbagai kumpulan dari nilai, keyakinan, serta norma yang sudah ada sejak lama, disetujui serta diterima untuk anggota organisasi sebagai acuan untuk bertindak dan menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi.

Dalam penelitian ini, budaya organisasi diukur melalui beberapa indikator yang dikemukakan oleh Robbins, yaitu inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, orientasi dalam tim, agresivitas, dan stabilitas. Ketujuh indikator itu menunjukkan ciri khas budaya yang memisahkan sebuah organisasi dari organisasi lainnya.

Motivasi adalah kesiapan seseorang untuk memberikan usaha terbaiknya demi mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Seseorang yang memiliki motivasi biasanya bekerja dengan giat (Yusuf, 2024). Menurut (Febrina & Rahmat, 2024) Motivasi merupakan sebuah perubahan tenaga didalam diri individu, yang ditunjukkan melalui timbulnya emosi serta dimulai dengan respons terhadap sasaran yang ada. Motivasi merupakan pendorong inti yang

memotivasi seseorang agar berusaha semaksimal mungkin dalam meraih suatu tujuan. Selanjutnya (Andriani, 2024) mendefinisikan Motivasi adalah salah satu faktor yang memicu semangat dalam melaksanakan tugas seseorang. Motivasi memainkan peran penting dalam bekerja dengan cara yang efisien dan berkontribusi pada setiap aspek untuk mencapai sasaran.

Penelitian ini didasarkan pada Teori Dua Faktor Herzberg sebagai acuan konsep mengenai motivasi dalam bekerja. Herzberg mengatakan bahwa faktor-faktor yang memotivasi seseorang dalam bekerja dibagi menjadi dua kelompok, yaitu faktor hygiene yang berkaitan dengan kondisi kerja, gaji, hubungan rekan kerja, kebijakan perusahaan, dan cara diawasi, serta faktor motivator yang mencakup pencapaian pekerjaan, pengakuan atas prestasi, tanggung jawab yang diberikan, ketertarikan terhadap pekerjaan itu sendiri, serta kesempatan untuk berkembang dalam karier. Memenuhi kedua faktor tersebut akan membuat pegawai lebih puas dan termotivasi dalam bekerja.

Gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi kerja karyawan. Seorang pemimpin yang bisa memberi petunjuk yang jelas, dukungan, penghargaan, dan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh akan memperkuat semangat kerja dan mendorong karyawan mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tidak baik bisa membuat motivasi kerja pegawai menjadi turun. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa cara memimpin memiliki dampak baik dan nyata terhadap semangat kerja karyawan.

Budaya organisasi yang baik bisa membuat lingkungan kerja yang nyaman, membuat para pegawai merasa memiliki organisasi itu, memperbaiki kerja sama antar tim, dan memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan. Kondisi itu akan membuat pegawai semakin termotivasi sehingga mereka berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik. Penelitian-penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memengaruhi motivasi kerja karyawan secara positif dan berdampak signifikan.

Penelitian ini melibatkan dua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2), serta satu variabel dependen, yaitu Motivasi Kerja (Y). Secara umum, gaya kepemimpinan yang baik dan budaya organisasi yang solid dianggap bisa membantu meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, kedua variabel independen kemungkinan besar memengaruhi motivasi kerja pegawai di Suku Dinas Pariwisata Kota Jakarta Barat, baik secara terpisah maupun bersamaan.

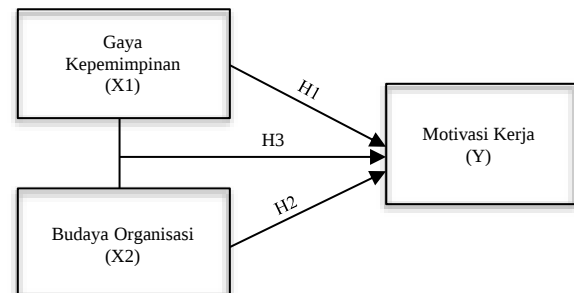
Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Suku Dinas Pariwisata Kota Jakarta Barat.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Suku Dinas Pariwisata Kota Jakarta Barat.

H3: Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Suku Dinas Pariwisata Kota Jakarta Barat.

Berikut gambar kerangka konseptual dari variabel :



Sumber: (olah peneliti, 2026)

Gambar 1 Kerangka Konseptual

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal, bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja pegawai. Penelitian tersebut dilakukan di Suku Dinas Pariwisata Kota Jakarta Barat.

Periode data di dalam penelitian ini menggunakan data terkini yang dihimpun dalam kurun waktu 2 bulan (Mei - Juni 2026). Data diperoleh melalui distribusi kuesioner, observasi, serta dokumentasi kepada pegawai Suku Dinas Pariwisata Kota Jakarta Barat.

Populasi dalam penelitian ini mencakup semua pegawai dari Suku Dinas Pariwisata Kota Jakarta Barat, yang totalnya ada 44 orang. Karena jumlah populasinya tidak terlalu besar, penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel jenuh yang melibatkan seluruh anggota populasi, sehingga semua orang dalam kelompok tersebut menjadi sampel penelitian.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai literatur, jurnal ilmiah, dokumen instansi, serta referensi lain yang mendukung penelitian.

Variabel penelitian terdiri atas Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Motivasi Kerja (Y). Gaya kepemimpinan diukur berdasarkan indikator Path-Goal Theory, yaitu kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pada prestasi. Budaya organisasi diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Robbins, yaitu inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, orientasi pada tim, agresivitas, dan stabilitas. Motivasi kerja diukur berdasarkan Teori

Dua Faktor Herzberg, yang meliputi faktor pemeliharaan (hygiene factors) dan faktor motivasi (motivator factors).

Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas agar dapat dipastikan bahwa setiap pernyataan dalam instrumen tersebut layak digunakan sebagai alat pengukuran. Berikutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai syarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda.

Analisis data dilakukan dengan metode regresi linear berganda untuk memahami pengaruh gaya kepemimpinan serta budaya organisasi terhadap motivasi kerja para pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, uji F untuk melihat pengaruh kedua variabel secara bersamaan, serta koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perbedaan motivasi kerja pegawai. Seluruh analisis data dilakukan menggunakan software IBM SPSS Statistics versi 22.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Motivasi Kerja (Y) memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,304) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}
Gaya Kepemimpinan (X_1)	1	0,647	0,304
	2	0,676	0,304
	3	0,767	0,304
	4	0,653	0,304
	5	0,627	0,304
	6	0,594	0,304
	7	0,449	0,304
	8	0,613	0,304
	9	0,763	0,304
	10	0,838	0,304
Budaya Organisasi (X_2)	1	0,758	0,304
	2	0,641	0,304

	3	0,520	0,304
	4	0,673	0,304
	5	0,539	0,304
	6	0,581	0,304
	7	0,530	0,304
	8	0,545	0,304
	9	0,752	0,304
	10	0,583	0,304
Motivasi Kerja (Y)	1	0,627	0,304
	2	0,820	0,304
	3	0,623	0,304
	4	0,603	0,304
	5	0,654	0,304
	6	0,787	0,304
	7	0,708	0,304
	8	0,528	0,304
	9	0,728	0,304
	10	0,809	0,304

Sumber : (Data Primer diolah, SPSS, 2026)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat di ketahui bahwa nilai yang di peroleh setiap variabel memiliki nilai r_{tabel} lebih besar dari 0,304 sehingga dapat di simpulkan bahwa keseluruhan pernyataan dalam variabel ini telah valid.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,856
Budaya Organisasi (X_2)	0,812
Motivasi Kerja Pegawai (Y)	0,879

Sumber : (Data Primer diolah, SPSS, 2026)

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Alpha Cronbach* dari ketiga variabel tersebut semuanya $> 0,60$. Maka dari itu, dapat disimpulkan semua instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja dalam penelitian terbukti reliabel.

3.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga data berdistribusi normal. Selain itu, grafik Normal P-P Plot memperlihatkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Metode Uji	Statistic	df	Sig.
Shapiro-Wilk	0,955	44	0,088

Sumber : (Data Primer diolah, SPSS, 2026)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas penelitian diperoleh menggunakan uji Shapiro – Wilk, yang dipilih berdasarkan ukuran sampel 44 responden ($df < 50$). Hasil diatas menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi ditentukan ($0,088 > 0,05$), yang berarti data residual dalam model regresi ini terdistribusi normal.

3.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser digunakan untuk mengetahui apakah varian residual dalam model regresi ada ketidaksamaan. Berdasarkan hasil uji Glejser, seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Nilai Sig.	Batas Standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,972	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X ₂)	0,219	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : (Data Primer diolah, SPSS, 2026)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikasi untuk variabel Gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 0,972 dan variabel Budaya Organisasi (X₂) sebesar 0,219. Kedua nilai signifikasi tersebut menunjukkan (sig. > 0,05). Maka dapat disimpulkan model regresi ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

3.1.5 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen. Dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas tidak terjadi jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Batas Standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,266	3,759	Tolerance > 0,10 /	Tidak Terjadi Multikolinearitas

			VIF < 10	
Budaya Organisasi (X ₂)	0,266	3,759	Tolerance > 0,10 / VIF < 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : (Data Primer diolah, SPSS, 2026)

Berdasarkan tabel diatas, Analisis menunjukkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) mempunyai nilai Toleransi 0,266 dan nilai VIF 3,759, sedangkan Variabel Budaya Organisasi (X₂) mempunyai nilai Toleransi 0,266 dan nilai VIF 3,759. Oleh karena itu, nilai Tolerance kedua variabel independen > 0,10, serta nilai VIF keseluruhan < 10. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari multikolinearitas.

3.1.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen, Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂), terhadap variabel dependen, Motivasi Kerja (Y), dilakukan analisis koefisien regresi.

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien Regresi	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	T	Sig.
(Constant)	-5,237	2,955	-	-1,772	0,084
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,507	0,132	0,441	3,847	0,000
Budaya Organisasi (X ₂)	0,644	0,142	0,519	4,524	0,000

Sumber : (Data Primer diolah, SPSS, 2026)

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$$Y = -5,237 + 0,507X_1 + 0,644X_2 + e$$

1. Nilai Konstanta sebesar -5,237 ini menunjukkan bahwa apabila X₁ dan X₂ bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar -5,237
2. Berdasarkan variabel X₁ gaya kepemimpinan hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X₁ memiliki koefisien regresi positif dengan nilai b = 0,507 artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X₁ sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,507
3. Berdasarkan variabel X₂ budaya organisasi hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X₂ memiliki koefisien regresi positif dengan nilai b = 0,644 artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X₂ sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,644

3.1.7 Uji t

Uji t parsial digunakan untuk melihat pengaruh parsial (individu) dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji t adalah jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 7 Hasil Uji t

Model	Koefisien Regresi	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	T	Sig.
(Constant)	-5,237	2,955	-	-1,772	0,084
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,507	0,132	0,441	3,847	0,000
Budaya Organisasi (X2)	0,644	0,142	0,519	4,524	0,000

Sumber : (Data Primer diolah, SPSS, 2026)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) Hasil uji t variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,847 dengan nilai signifikansi 0,000 nilai tersebut lebih tinggi dari 1,683, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan secara parsial.

Hasil uji t variabel budaya organisasi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 4,524 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai tersebut lebih besar dari 1,683, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan H_2 diterima, yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan secara parsial.

3.1.8 Uji f

Tujuan uji F adalah untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Kriteria pengambilan keputusan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	1466,976	2	733,488	122,338	0,000b
Residual	245,819	41	5,996		
Total	1712,795	43			

Sumber : (Data Primer diolah, SPSS, 2026)

Berdasarkan tabel diatas, didapat nilai F_{hitung} sebesar 122,338 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dari

hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai F_{hitung} 122,338 $> 3,23$ dan nilai signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

3.1.9 Uji Koefisien Determinasi

Tujuan uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model regresi untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu, berarti bahwa variabel independen tidak memiliki banyak kemampuan untuk menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the Estimate
1	0,925 ^a	0,856	0,849	2,44859

Sumber : (Data Primer diolah, SPSS, 2026)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,849. Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi dalam model regresi ini adalah sebesar 84,9%. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memberikan kontribusi atau pengaruh secara simultan sebesar 84,9% terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) pegawai. Sementara sisanya sebesar 15,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini yang tidak ikut diteliti (seperti kompensasi, lingkungan kerja, atau disiplin kerja).

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,847 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih rendah dari batas signifikansi yang ditetapkan ($0,000 < 0,05$), maka hasilnya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Suku Dinas Pariwisata Kota Jakarta Barat.

Hasil penelitian ini tidak berdiri sendiri, tetapi memiliki hubungan teoretis yang kuat dan sepenuhnya mendukung argumen yang telah dikemukakan Path Goal dalam (Azizah & Castrawijaya, 2025) dalam teori tersebut dijelaskan bahwa "Gaya kepemimpinan ini adalah pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan karakteristik bawahan dan situasi di tempat kerja agar dapat menciptakan lingkungan yang ideal untuk mencapai kinerja yang optimal". Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Yani, 2026) yang diperoleh hasil

“Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja”.

3.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis, variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai thitung sebesar 4,524 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih rendah dari batas signifikansi yang ditetapkan ($0,000 < 0,05$), maka hasilnya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Suku Dinas Pariwisata Kota Jakarta Barat.

Hasil penelitian ini tidak berdiri sendiri, tetapi memiliki hubungan teoretis yang kuat dan sepenuhnya mendukung argumen yang telah dikemukakan oleh Robbins dalam (Manafe, 2023) dalam teori tersebut dijelaskan bahwa “Budaya organisasi mengacu pada sistem makna yang dipegang bersama oleh anggota, yang membedakan satu organisasi dari yang lainnya. Ini menunjukkan adanya kumpulan nilai-nilai yang dihargai oleh organisasi tersebut”. Hasil ini didukung oleh penelitian (Ihsan, 2024) yang diperoleh hasil “Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja”.

3.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan analisis yang dilakukan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan dua faktor yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini. Khususnya, di Suku Dinas Pariwisata Kota Jakarta Barat, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin membentuk motivasi dan semangat untuk setiap anggota staf untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka. Selain itu, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

Hasil analisis menunjukkan budaya organisasi adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Ini dapat disimpulkan bahwa Pegawai di Suku Dinas Pariwisata Kota Jakarta Barat memiliki tingkat kematangan dan kemandirian dalam menjalankan tugas yang cukup baik. Pegawai tidak hanya bekerja karena ada dorongan atau pengawasan dari seorang pemimpin, tetapi mereka bergerak karena mereka sadar akan tanggung jawab, memiliki semangat kerja, dan merasa memiliki yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka dan nilai-nilai dalam organisasi, seperti rasa kekeluargaan, sikap profesional, dan penghargaan terhadap pencapaian, benar-benar dirasakan dan dijalani oleh semua rekan kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian (Permadi, 2026) “Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja”.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

1. Hipotesis 1 diterima, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui perolehan nilai thitung sebesar 3,847 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang berada jauh dibawah batas standar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Gaya kepemimpinan yang efektif, adaptif, dan suportif, maka hal ini akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai secara nyata.

2. Hipotesis 2 diterima, budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui perolehan nilai thitung sebesar 4,524 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Budaya organisasi dapat memperkuat sistem makna bersama, nilai-nilai yang baik, dan norma kerja yang sehat di dalam lingkungan instansi yang dapat berfungsi sebagai pengikat sosial yang menciptakan kenyamanan psikologis dan meningkatkan semangat kerja pegawai secara internal.

3. Berdasarkan uji simultan, secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Ini menunjukkan kepemimpinan yang baik dalam berkomunikasi serta dukungan suasana budaya organisasi yang positif secara bersama-sama menjadi faktor yang dapat diandalkan dan kuat dalam menentukan seberapa tinggi atau rendahnya tingkat motivasi kerja pegawai. Usaha untuk meningkatkan motivasi tidak bisa dilakukan secara terpisah, tetapi harus menyatukan kedua aspek manajemen tersebut agar dapat menciptakan dampak yang saling mendukung dan berkelanjutan bagi kemajuan organisasi.

4.2 Saran

1. Kepala Suku Dinas Pariwisata Kota Jakarta Barat perlu untuk mempertahankan dan memperkuat budaya organisasi, mengingat berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Kepala Suku Dinas harus menjadikan penguatan budaya kerja sebagai prioritas utama. Memberikan penghargaan atau apresiasi khusus secara berkala kepada pegawai yang perilakunya paling mencerminkan nilai-nilai utama instansi. Ini penting agar budaya organisasi tidak hanya menjadi slogan yang formal, tetapi juga menjadi kebiasaan nyata yang dijalani oleh semua pegawai.

2. Kepala Suku Dinas Pariwisata Kota Jakarta Barat perlu mengembangkan kompetensi kepemimpinan yang adaptif, mengingat berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan bukan variabel yang paling dominan, tetapi gaya kepemimpinan terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu disarankan untuk Kepala Suku Dinas Pariwisata Kota Jakarta Barat untuk agar lebih aktif dalam menerapkan pendekatan kepemimpinan yang partisipatif dan mendukung,

seperti meluangkan waktu untuk mendengarkan masalah yang dihadapi pegawai, memberikan instruksi yang, serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

3. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah atau mengeksplorasi variabel independen lain yang kemungkinan besar juga memengaruhi motivasi atau bahkan kinerja. Contoh variabel tersebut adalah Kompensasi (Gaji/Insentif), Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Karier, atau Beban Kerja.

REFERENSI

- Andriani, S. (2024). Analisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat dinas tenaga kerja dan transmigrasi karawang. 2(4), 730–739.
- Azizah, R. N., & Castrawijaya, C. (2025). Jurnal Penelitian Nusantara Penerapan Teori Kepemimpinan Path-Goal Dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga Dakwah Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara. 1, 1098–1103.
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi : Sebuah Tinjauan Pustaka. 1(1), 29–34.
- Ihsan, K. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada DISDAGKOPERIN Kota Cimahi. 7(1), 38–46.
- Manafe, L. A. (2023). Meningkatkan Kinerja *Freelancers* Pada PT Indah Jawa Pendahuluan Perkembangan zaman yang semakin mutakhir dan revolusi industri 4.0, mengarahkan masyarakat Indonesia semakin sadar akan kebutuhan digitalisasi. Dalam menyelenggarakan aktivitasnya , mas. 1, 451–468.
- Muntatsiroh, A. (2024). Tipe-tipe kepemimpinan dan teori kepemimpinan dalam suatu organisasi. 4(2), 172–178.
- Permadi, A. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan. 4(1), 416–430.
- Pramudya, A. A. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. 1(4).
- Putri, I. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi *The Effect Of Organizational Culture In Creating Organizational Development*. XVIII(1), 143–154.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. 1(1), 28–36.
- Yani, P. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Uptd Puskesmas Lubuk Alung. 02(03), 2356–2360.
- Yusuf, M. A. (2024). Motivasi Dalam Organisasi ; Pengertian Motivasi Dan Proses Motivasi ; Teori Teori Motivasi ; Penerapan Motivasi Dalam Organisasi ; Motivasi Dan Kinerja. 2(2), 1–24.