

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK YOGYAKARTA DENGAN TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL (TAM) SEBAGAI MEDIASI, Rachmadany Kusumaningsih, Suci Utami Wikaningtyas, 1– 21

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA POLRI SEKSI KEUANGAN POLRESTA YOGYAKARTA, Aris Yuni Setiawan, Muhammad Awal Satrio Nugroho, Selamat Riauwanto, 22 – 39

UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA, Edhy Hartana, Muda Setia Hamid, 40 – 52

PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA WONOSARI, Mochammad Kurniawan Prasetyo, Muhammad Mathori, 53 – 69

UPAYA PENINGKATAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARIR PETUGAS PEMASYARAKATAN DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN NARKOTIKA KELAS IIA YOGYAKARTA, Charis Munanzar, Jazuli Akhmad, 70 – 82

PENGARUH ANALISIS JABATAN, PEMBERIAN BENEFIT DAN PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPP PRATAMA BANTUL, Nurman Efendi, Syeh Assery, 83 – 106

UPAYA OPTIMALISASI KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DALAM MENINGKATKAN KEPATUHAN WAJIB PAJAK DI KECAMATAN BOROBUDUR, Sutan Pangeran Panangian Siagian, Meidi Syaflan, Rufaida Setyawati, 107– 119

ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI Studi pada Pegawai Di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Gunungkidul, Arjun Budiawan, Nur Widiastuti, 144 – 169

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TRANSAKSIONAL, DAN LOYALITAS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL Studi pada Organisasi Member Millionaire Club Indonesia Tim Gloria, Septiyana Rahayu, Dwi Novitasari, 144 – 169

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI Studi Kasus Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta, Beni Wahyu Hermawan, Priyastiwati Priyastiwati, 170 – 182

UPAYA PENINGKATAN KEDISIPLINAN ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN TEMANGGUNG, Nursoleh Nursoleh, Uswatun Chasanah, 183 – 201

Vol. 2 No. 1 (2024): Jurnal Riset Mahasiswa

DOI: <https://doi.org/10.32477/jurima.v2i1>

PUBLISHED: 2024-01-02

ARTICLES

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUJASAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK YOGYAKARTA DENGAN TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL (TAM) SEBAGAI MEDIASI

Rachmadany Kusumaningsih, Suci Utami Wikaningtyas

1 – 21



STRATEGI PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA POLRI SEKSI KEUANGAN POLRESTA YOGYAKARTA

Aris Yuni Setiawan, Muhammad Awal Satrio Nugroho, Selamat Riauwanto

22 – 39



UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Edhy Hartana, Muda Setia Hamid

40 – 52



PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA WONOSARI

Mochammad Kurniawan Prasetyo, Muhammad Mathori

53 – 69



UPAYA PENINGKATAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARIR PETUGAS PEMASYARAKATAN DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN NARKOTIKA KELAS IIA YOGYAKARTA

Charis Munanzar, Jazuli Akhmad

70 – 82



PENGARUH ANALISIS JABATAN, PEMBERIAN BENEFIT DAN PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPP PRATAMA BANTUL

Nurman Efendi, Syeh Assery

83 – 106



UPAYA OPTIMALISASI KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DALAM MENINGKATKAN KEPATUHAN WAJIB PAJAK DI KECAMATAN BOROBUĐUR

Sutan Pangeran Panangian Siagian, Meidi Syaffan, Rufaída Setyawati

107 – 119



ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI

Studi pada Pegawai Di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Gunungkidul

Arjun Budiawan, Nur Widiastuti

144 – 169



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TRANSAKSIONAL, DAN LOYALITAS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

Studi pada Organisasi Member Millionaire Club Indonesia Tim Gloria

Septiyana Rahayu, Dwi Novitasari

144 – 169



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Studi Kasus Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta

Beni Wahyu Hermawan, Priyastiwi Priyastiwi

170 – 182



UPAYA PENINGKATAN KEDISIPLINAN ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN TEMANGGUNG

Nursoleh Nursoleh, Uswatun Chasanah

183 – 201



Make a Submission

INFORMATION

[For Readers](#)[For Authors](#)[For Librarians](#)

EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)[Editorial Team](#)[Reviewer](#)[Focus and Scope](#)[Author Guidelines](#)[Peer Review Process](#)[Publication Frequency](#)[Publication fee](#)[Plagiarism Checker](#)[Copyright Notice](#)[Open Access Policy](#)[Ethical Statement](#)[Publisher](#)

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

3026-0469

ISSN 3026-0469



TOOLS



INDEXING LIST



Support By



VISITORS



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Kasus Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta)

Beni Wahyu Hermawan¹, Priyastiw²
¹STIE Widya Wiwaha

Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership style, organizational culture, and motivation on employee performance at Class IIA Yogyakarta Detention Center and to analyze the influence of motivation in moderating the influence of leadership style and organizational culture on employee performance at Class IIA Yogyakarta Detention Center. This study uses a quantitative descriptive method with a causal research approach. The sample used in this study were employees of the Yogyakarta Class IIA State Detention Center, totaling 50 respondents with a data collection method, namely a questionnaire. Data analysis used a structural equation model or Structural Equation Modeling (SEM) by testing convergent validity, discriminant validity, construct reliability, and model validity to show that all the answers to the questions asked were significant with the SMARTPLS application tool version 4.0. The results of this study indicate that leadership style and organizational culture do not have a positive and significant effect on the performance of the Yogyakarta Class IIA State Detention Center employees, while motivation has a positive and significant influence on the performance of the Yogyakarta Class IIA State Detention staff. Furthermore, this study shows that motivation has no effect in moderating the effect of leadership style and organizational culture variables on the performance of Class IIA Yogyakarta State Detention Center employees.

Keywords: leadership style, organizational culture, motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Lembaga atau organisasi pemerintah sebagai suatu organisasi penyedia pelayanan publik, pada awalnya dirancang untuk mempermudah pelayanan terhadap masyarakat, akan tetapi dalam perkembangannya muncul fakta bahwa kinerja dan kualitas pelayanan pemerintah sering dikritik oleh berbagai kalangan. Hal tersebut terjadi karena berhubungan dengan gaya kepemimpinan yang masih buruk, budaya organisasi yang kurang bermakna dan motivasi kerja yang rendah.

Dalam memberikan pelayanan sangat diperlukan kinerja yang optimal. Untuk mewujudkan hal tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni, bertanggung jawab dan dapat dipercaya. Oleh karena itu salah satu faktor yang harus dipenuhi adalah kebutuhan dasar pegawai seperti kenaikan pangkat dan pembayaran gaji/ kompensasi tepat waktu, sehingga meningkatkan semangat dan kinerja pegawai.

Terlebih jika dikaitkan dengan sangat strategisnya peranan sumber daya manusia dibandingkan sumber-sumber daya lainnya, maka gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi yang meningkat diasumsikan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta. Mengacu pada kondisi riil dan penelitian terdahulu, maka tertarik untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta. Menganalisis dampak motivasi dalam memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta. Menganalisis dampak motivasi dalam memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha (2017, hlm. 49). Dengan demikian gaya kepemimpinan ini merupakan perilaku berdasarkan suatu aturan atau prinsip tertentu agar dapat digunakan untuk memimpin atau mengarahkan orang lain.

Sementara itu menurut Rivai (2014, hlm. 42) gaya kepemimpinan adalah beberapa ciri yang di tunjukkan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi tercapai. Ciri yang ditunjukkan ini tentunya berkaitan dengan berbagai perilaku yang dapat digunakan untuk memersuasi atau memengaruhi orang lain seperti bawahan atau anggota organisasi yang berada di bawah pimpinannya.

Gaya kepemimpinan sendiri mengacu pada kenyataan bahwa terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dan memiliki tingkat efektivitas serta efisiensi untuk konteks dan tujuan tertentu. Beberapa gaya kepemimpinan mungkin cocok untuk diterapkan pada organisasi di industri tertentu, namun tidak efektif untuk diterapkan di industri lainnya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan berbagai nilai-nilai yang menyelubungi pola pikir, gagasan, dan tingkah laku khas yang dipegang dan dijalankan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Seperti yang diungkapkan oleh Fahmi (2017, hlm.11) bahwa budaya organisasi adalah hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Sementara itu, menurut Torang (2014, hlm. 106) budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Artinya, budaya dapat secara sengaja atau tidak sengaja dipegang dan dilakukan secara turun temurun dalam lingkungan suatu organisasi.

Motivasi

Robbins dan Judge (2017 : 127) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Chung dan Megginson dalam Gomes (2003 : 177) menyatakan bahwa “motivation is defined as goal-directed behavior. It concerns the level to effort one exerts in pursuing a goal. it is closely related to employee satisfaction and job performance”, (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan).

Hasibuan dalam Sutrischastini (2015) mendefinisikan motivasi sebagai daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang, sehingga seseorang mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan melaksanakan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dan berusaha untuk mencapai suatu tujuan.

Kinerja

Mathis dan Jackson dalam Samsuddin (2018 : 75) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan.

Menurut Byars dalam Samsuddin (2018 : 77), kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Rivai dalam Samsuddin (2018 : 77) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari beberapa pengertian yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dalam menjalankan peran dan mengerjakan tugas-tugasnya dalam suatu perusahaan yang dibandingkan dengan standar dan target yang telah ditentukan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif merupakan metode yang bertujuan untuk membuat penggambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan analisa data yang objektif. Sedangkan kuantitatif yaitu suatu penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Penggunaan dari metode itu sendiri harus memperhatikan jenis ataupun karakteristik, serta objek yang akan diteliti.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah ruang lingkup atau besaran karakteristik dari seluruh subjek yang diteliti (Bintari, Surya : 2015). Populasi pada penelitian ini adalah di Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta berjumlah 84 Orang.

b. Sampel

Menurut wiratma Sujarweni (2014:65) sampe adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Dalam penelitian ini diambil sampel 84 dari 84 populasi pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai sampel.

Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi konsep	Indikator
Gaya Kepemimpinan	perilaku berdasarkan suatu aturan atau prinsip tertentu agar dapat digunakan untuk memimpin atau mengarahkan orang lain	Kemampuan mengambil keputusan Kemampuan memotivasi Kemampuan komunikasi Kemampuan mengendalikan bawahan Kemampuan mengendalikan
Budaya Organisasi	nilai-nilai yang menyelubungi pola pikir, gagasan, dan tingkah laku khas yang dipegang dan dijalankan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.	Inovasi dan Mengambil Risiko Perhatian pada Detail Orientasi Hasil Orientasi Manusia Orientasi Tim Agresivitas Stabilitas
Motivasi	faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dan berusaha untuk mencapai suatu tujuan	Daya Pendorong Kemauan Kerelaan Membentuk Keahlian Membentuk Keterampilan Tanggung Jawab Kewajiban Tujuan
Kinerja Pegawai	kondisi dimana setiap pegawai mampu memenuhi setiap standar pekerjaan	Kuantitas hasil kerja Kualitas hasil kerja Ketepatan waktu Kehadiran di tempat kerja Sikap kooperatif

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder:

1. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dengan menggunakan instrumen atau alat kuesioner berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang terstruktur

untuk memperoleh informasi dari responden, baik itu tentang pribadinya maupun hal-hal lain yang ingin diketahui.

2. Data sekunder

Cara pengumpulan data yang diperoleh dari berbagai bahan pustaka baik berupa buku, majalah, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang ada hubungan dengan materi kajian. Data sekunder diperoleh dengan menggunakan dokumentasi dan studi pustaka.

Metode Analisa Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah penelitian yang menentukan nilai variabel independen, baik satu variabel atau lebih, tanpa membandingkan atau menggabungkan dengan variabel lain. (Ghozali, 2018).

2. Analisis Kuantitatif

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Analisis kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Menurut Ghozali dan Latan (2015), Partial Least Square (PLS) merupakan salah satu teknik Structural Equation Modeling (SEM) yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator, dan kesalahan pengukuran secara langsung. Partial Least Square (PLS) dapat digunakan dengan jumlah sampel yang kecil dan dapat diterapkan pada semua skala data.

Analisis Karakteristik Responden

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 84 pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta. Berdasarkan angket dan pengumpulan data diperoleh hasil seluruh kuesioner yang disebar telah kembali dan terisi lengkap. Rincian perolehan kuesioner tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.1 Perolehan Kuesioner beserta Persentasenya

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	84	100
Kuesioner yang kembali	84	100
Kuesioner yang tidak lengkap	0	0
Kuesioner yang lengkap	84	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui identitas responden yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja di Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta. Kuesioner yang lengkap selanjutnya ditabulasi berdasarkan karakteristik sebagai berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	11	13.1
2	Laki-laki	73	86.9
	Jumlah	84	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas ternyata lebih banyak responden laki-laki sebanyak 73 orang (86,9%) dan responden perempuan sebanyak 11 orang (13.1%). Hal tersebut dikarenakan pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta secara umum jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan pegawai perempuan.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	<30 tahun	20	23.8
2	31-40 tahun	43	51.2
3	41-50 tahun	19	22.6
4	>50 tahun	2	2.4
	Jumlah	84	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Sesuai Tabel 4.3 di atas diketahui responden paling banyak berumur 31-40 tahun sebanyak 43 orang (51.2 %), kemudian yang paling sedikit pada umur 51 tahun keatas sebanyak 2 orang (2.4 %).

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	<5 tahun	1	2
2	5-10 tahun	16	32
3	11-15 tahun	24	48
4	>15 tahun	9	18
	Jumlah	50	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, responden paling banyak dengan masa kerja 11-15 tahun yaitu sebanyak 24 orang (48 %) dan paling sedikit dengan lama kerja dibawah 5 tahun sebanyak 1 orang (2 %). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta sebagian besar sudah memiliki pengalaman kerja yang relative lama.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	17	34
2	Diploma	1	2
3	S-1	29	58
4	S-2/S-3	3	6
	Jumlah	50	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan pada grafik di atas dapat dilihat 50 responden, jumlah responden dengan tingkat pendidikan dengan lulusan pendidikan tinggi lebih banyak, dapat diartikan banyaknya sumber daya manusia cerdas dan berkualitas yang diangkat sebagai pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta.

Pengujian Hipotesis

Tabel 1 Uji Hipotesis (Parsial dan Moderasi)

Pengaruh	Sampel Asli (O) (Beta)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/ STDEV)	<i>P Values</i>
Gaya Kepemimpinan (X ₁) → Kinerja Pegawai (Y)	0.140	0.172	0.195	0.720	0.472
Budaya Organisasi (X ₂) → Kinerja Pegawai (Y)	0.439	0.427	0.207	2.124	0.034
Motivasi (X ₃) → Kinerja Pegawai (Y)	0.351	0.330	0.157	2.236	0.025
Motivasi (X ₃) Memoderasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X ₁) → Kinerja Pegawai (Y)	-0.264	-0.260	0.160	1.652	0.099
Motivasi (X ₃) Memoderasi Pengaruh Budaya Organisasi (X ₂) → Kinerja Pegawai (Y)	0.475	0.455	0.182	2.617	0.009

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tabel 4.16 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinyatakan tidak berpengaruh sebab memiliki nilai probabilitas sebesar 0,472 (lebih dari 0,05). Berkaitan hal ini, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 **ditolak**.

Hasil uji hipotesis 1 tersebut, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Margaretha (2016) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian ini, menunjukkan bahwa indikator gaya kepemimpinan secara keseluruhannya tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Tabel 4.16 terlihat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Efek positif ditunjukkan oleh nilai sampel asli (nilai beta) yaitu positif 43,9%. Pengaruh ini dianggap signifikan karena memiliki probabilitas 0,034 (kurang dari 0,05). Sehubungan dengan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 **diterima**.

Hasil uji hipotesis 2 tersebut, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Amanda (2017) dan Girsang (2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini, menunjukkan bahwa indikator budaya organisasi secara keseluruhannya memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis 3 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Tabel 4.16 terlihat bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Efek positif ditunjukkan oleh nilai sampel asli (nilai beta) yaitu positif 35,1%. Pengaruh ini dianggap signifikan karena memiliki probabilitas 0,025 (kurang dari 0,05). Sehubungan dengan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 **diterima**.

Hasil uji hipotesis 3 tersebut, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini mampu mendukung penelitian Iskandar (2012) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini, menunjukkan bahwa indikator

motivasi secara keseluruhannya memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta.

Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis 4 menyatakan bahwa motivasi memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada Tabel 4.16 tersebut, membuktikan bahwa motivasi berpengaruh dalam memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Dinyatakan tidak berpengaruh sebab memiliki nilai probabilitas sebesar 0,099 (lebih dari 0,05). Berkaitan hal ini, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 **ditolak**.

Hasil uji hipotesis 4 tersebut, menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh dalam memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Roby (2020) yang menemukan bahwa motivasi mampu memoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini, menunjukkan bahwa indikator motivasi secara keseluruhannya tidak berpengaruh dalam memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta.

Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis 5 menyatakan bahwa motivasi memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada Tabel 4.16 tersebut, membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh dalam memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Efek positif ditunjukkan oleh nilai sampel asli (nilai beta) yaitu positif 47,5%. Pengaruh ini dianggap signifikan karena memiliki probabilitas 0,009 (kurang dari 0,05). Sehubungan dengan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 **diterima**.

Hasil uji hipotesis 5 tersebut, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh dalam memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sagita (2018) yang menemukan bahwa motivasi mampu memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini, menunjukkan bahwa indikator motivasi secara keseluruhannya berpengaruh dalam memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin meningkat motivasi pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat.
4. Motivasi tidak berpengaruh dalam memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
5. Motivasi berpengaruh dalam memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan temuan deskriptif dari kuesioner, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Perlunya penerapan dan pengawasan terhadap pelaksanaan SOP dalam pelaksanaan tugas untuk membentuk budaya organisasi yang baik.
2. Meningkatkan motivasi pegawai dengan kegiatan-kegiatan diluar tugas dan fungsi seperti kegiatan Fisik Mental Disiplin / out bond, kegiatan sosial.
3. Perlu adanya reward and punishment yang diberikan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anom Suwibawa, Anak Agung Putu Agung, I ketut Setia Sapta (2018) Effect Of Organizational Culture And Organizational Commitment To Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior (OCB) As Intervening Variables (Study On Bappeda Litbang Provinsi Bali)
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Chairul Saleh, Syeh Assery and Nur Rachman Dzakiyullah, 2018. Supply Chain: Partnership, Capability and Performance (A Case Study on Service Companies at Yogyakarta Indonesia). *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 13: 5391-5394. doi:<https://doi.org/10.36478/jeasci.2018.5391.5394>

- Hapsari D. H. (2019) Effect of Stress, Organizational Culture, Motivation on Organizational Citizenship Behaviour at Pati Police Resort
- Herman, Sofyandi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha. Ilmu.
- Husein Umar. (2008). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- I Nyoman B.P.M. & I Made A.W. (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen ORGANISASI Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan
- Kurniawati, Sri Padma Dewi Dan Titi Laras, 2014, Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Di Kabupaten Sleman, Jurnal bisnis dan ekonomi, Vol.5, no 1.48-72.
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Mowday, Steers, R., dan Porter, L.W. 1983. Motivation and Work Behavior, New.York: Academic Press.
- Muhammad Iqbal (2018) Pengaruh Budaya Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok)
- Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: GajahMada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. Teori Budaya Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia. Assauri Sofjan.
- Nur Feriyanto, Syeh Assery, Chairul Saleh and Sri Suryaningsum, 2017. A Little Aspect of Misbehavior in Organization (Case Study in Indonesia). Journal of Engineering and Applied Sciences, 12: 3870-3872. doi:<https://doi.org/10.36478/jeasci.2017.3870.3872>
- Putu Enda W.S. & I Wayan G.S. (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap OCB Dimediasi Oleh Komitmen ORGANISASI
- Subandi, S., & Hamid, M. S. (2021). STUDENT SATISFACTION, LOYALTY, AND MOTIVATION AS OBSERVED FROM THE SERVICE QUALITY. Journal of Management and Islamic Finance, 1(1). <https://doi.org/10.22515/jmif.v1i1.3552>
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : ALFABETA.
- Suhartono, S., Sulastiningsih, S., Chasanah, U., Widiastuti, N. and Purwanto, W. (2023) "The Relationship of Leadership, Discipline, Satisfaction, and Performance: A Case Study of Steel Manufacture in Indonesia", International Journal of Professional Business Review. São Paulo (SP), 8(2), p. e01146. doi: 10.26668/businessreview/2023.v8i2.1146.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

- Taufiqurrohman (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi pada BRI Syariah KC Semarang)
- Tika, H Pabundu. 2008. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja. Jakarta : Bumi Aksara.
- Titi Laras, RT Haryono (2016) Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Budaya Organisasi Dampaknya Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Survey Pada Perangkat Desa Kecamatan Temon Kabupaten Kulon Progo Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)
- Venti H.M., Widiartanto, & Reni S.D. (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT Masscom Graphy Semarang)
- Venty Hertina Maulani, Widiartanto & Reni Shinta Dewi (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Masscom Graphy Semarang)
- Wikaningtyas, S. U., Tjahjono, H. K., & Suprihanto, J. (2023). Turnover Intention Model: Self -Determination Theory Approach. *Quality - Access to Success*, 24(194). <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.20>

HOME / Editorial Team

Editorial Team

Editor in Chief:



Sulastiningsih
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Managing Editor:



Beta Asteria
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Editorial Board:



John Suprihanto
Universitas Gadjahmada Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



H.M. Awal Satrio
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Suhartono
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Suci Utami Wikaningtyas
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Publication and Content Editor:

Agung Slamet Prasetyo
Siti Khotimah

Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

3026-0469

ISSN 3026-0469



TOOLS

zotero



INDEXING LIST



Support By



VISITORS

