

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON MEMBERS THROUGH MOTIVATION AT THE LOGISTICS BUREAU OF THE BALI REGIONAL POLICE

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA MELALUI MOTIVASI DI BIRO LOGISTIK POLDA BALI

**I Nyoman Anom Suardana¹, Gusti Ngurah Joko Adinegara², Yeyen Komalasari³,
Christimulia Purnama Trimurti⁴**

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Pariwisata, Universitas Dhyana Pura^{1,2,3,4}

jokoadinegara@undhirabali.ac.id

ABSTRACT

Member performance plays a crucial role in organizational success, where organizations strive to improve member performance to achieve organizational goals. The purpose of this study was to determine the influence of leadership and organizational culture on member performance through motivation at the Bali Regional Police Logistics Bureau. This study was a quantitative study with a saturated sampling method as a sample determination of 65 people. The analysis technique used was Structural Equation Modeling with the SmartPLS application. The results of the study showed that leadership had a positive but insignificant effect on motivation, organizational culture had a positive but insignificant effect on motivation, leadership had a positive but insignificant effect on employee performance, organizational culture had a positive but insignificant effect on employee performance, while motivation had a positive and significant effect on employee performance, motivation did not play a role as a mediator of leadership on employee performance at the Bali Regional Police Logistics Bureau. Organizations need to develop better leadership by conducting leadership training for leaders, emphasizing clear communication, providing constructive feedback, and consistent support to members. Organizations can implement clear career development programs, provide awards for member work achievements.

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

ABSTRAK

Kinerja anggota memiliki peranan krusial dalam meraih kesuksesan suatu organisasi, dimana organisasi harus berupaya agar dapat meningkatkan kinerja anggota untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota melalui motivasi di kantor Biro Logistik Polda Bali. Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif kuantitatif kepada anggota Biro Logistik Polda Bali dengan metode sampling jenuh sebagai penetapan sampel berjumlah 65 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi, kepemimpinan berpengaruh positif serta pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berperan sebagai mediasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di kantor Biro Logistik Polda Bali. Organisasi perlu mengembangkan kepemimpinan yang lebih baik dengan menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan bagi para pemimpin, dengan menekankan pada komunikasi yang jelas, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan dukungan yang konsisten kepada anggota. Organisasi dapat melaksanakan program pengembangan karir yang jelas, memberikan penghargaan atas prestasi kerja anggota.

Kata Kunci: kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Latar belakang harus menjelaskan konteks umum dan pentingnya topik

penelitian. Bagian ini bertujuan untuk memberikan pembaca pemahaman tentang alasan diadakannya penelitian.

Latar belakang harus mencakup gambaran umum tentang masalah yang dihadapi, situasi atau kondisi yang menjadi latar belakang masalah, dan relevansi penelitian dalam konteks tersebut. Identifikasi masalah yang ingin diselesaikan atau dijawab oleh penelitian harus jelas dan tepat sasaran. Jelaskan mengapa masalah ini penting untuk diteliti dan apa dampak dari masalah tersebut terhadap bidang studi terkait. Tujuan penelitian harus menyatakan dengan jelas tujuan utama dari penelitian. Bagian ini juga harus menjelaskan apa yang ingin dicapai melalui penelitian ini. Tujuan penelitian dapat berupa pencarian solusi untuk masalah yang telah diidentifikasi, pengembangan teori baru, pengujian hipotesis, atau evaluasi efektivitas suatu metode atau kebijakan. Tujuan harus spesifik, terukur, dan relevan dengan masalah penelitian.

Sumber daya manusia perusahaan sebagai pilar utama dan pendorong dalam upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan. Tanpa manajemen sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk tidak ada upaya untuk mencapai target meskipun sumber daya lainnya sudah terpenuhi (Dewi & Wibowo, 2020). Oleh karena itu, potensi sumber daya manusia yang ada pada perusahaan perlu dikembangkan dan diperhatikan agar menjadi sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas sehingga berdampak pada keberhasilan perusahaan. Organisasi dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu meningkatkan kinerja pegawainya, sehingga berdampak pula pada kinerja organisasi

Kinerja menurut Daft (2015), adalah merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan. Dalam konteks kepolisian, kinerja anggota

mencakup kemampuan dalam menjaga keamanan, menegakkan hukum dan memberikan pelayanan publik yang profesional. Komponen yang berdampak untuk kinerja anggota adalah budaya organisasi. Budaya ini menjadi pedoman tidak tertulis yang mengatur bagaimana anggotab berinteraksi satu sama lain dan dengan lingkungan eksternal. Dalam konteks polri, budaya organisasi mencakup ritual, simbol dan proses sosialisasi yang membentuk identitas dan perilaku anggota (Pikiran Rakyat. 2010). Pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku anggota dalam berorganisasi sangatlah besar karena sistem nilai yang ada dalam budaya organisasi dapat menjadi pedoman untuk perilaku manusia didalam organisasi yang fokus efektivitas dan efisiensi dalam mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai motivasi diprediksi memiliki pengaruh pada kineja anggota. Menurut Siagian (2018:102) motivasi dapat diartikan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Selain budaya organisasi dan motivasi, kepemimpinan di tempat kerja sangat penting bagi kinerja adalah faktor kepemimpinan dalam satu perusahaan karena kepemimpinan memegang peranan penting dalam organisasi kepolisian, tanpa kepemimpinan yang efektif, organisasi tidak akan bisa berjalan dengan baik.

Berdasarkan penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis lebih lanjut mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Melalui Motivasi Di Biro Logistik Polda Bali”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer dalam menganalisis data, merupakan suatu metode penelitian berbasis positivisme yang melibatkan studi populasi serta sampel dengan mempergunakan instrument bentuk pengumpulan data menurut (Sugiyono, 2019:17). Peneliti menggunakan variabel independen Kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan kinerja anggota (Y1), serta variabel dependen Motivasi (Y2).

Populasi penelitian adalah anggota POLDA Bali khususnya pada Biro Logistik. Seluruh populasi Biro Logistik dijadikan sampel yaitu 65 orang. Metode pengumpulan data ini penelitian menggunakan kuesioner dengan metode sampling jenuh dengan penilaian dalam bentuk skor pada 5 (lima) referensi jawaban dari sangat setuju (SS) sampai sangat tidak setuju (STS).

Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrument penelitian diuji menggunakan uji validitas dinyatakan valid jika signifikan $< 0,05$ atau 5% dan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach *Alpha* $> 0,70$. Langkah analisis data selanjutnya yaitu dengan menguji hubungan antar variable menggunakan analisis SEM dengan pendekatan program *Partial Least Square/PLS* untuk menguji hubungan antar variable baik secara langsung maupun tidak langsung. Variabel penelitian dapat diklarifikasi menjadi variabel dependen (endogen), variabel independent (eksogen). Penyusunan indikator diambil dari beberapa hasil penelitian sebelumnya yang disesuaikan dengan objek penelitian. Variable serta indikator yang digunakan mengukur variable disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian

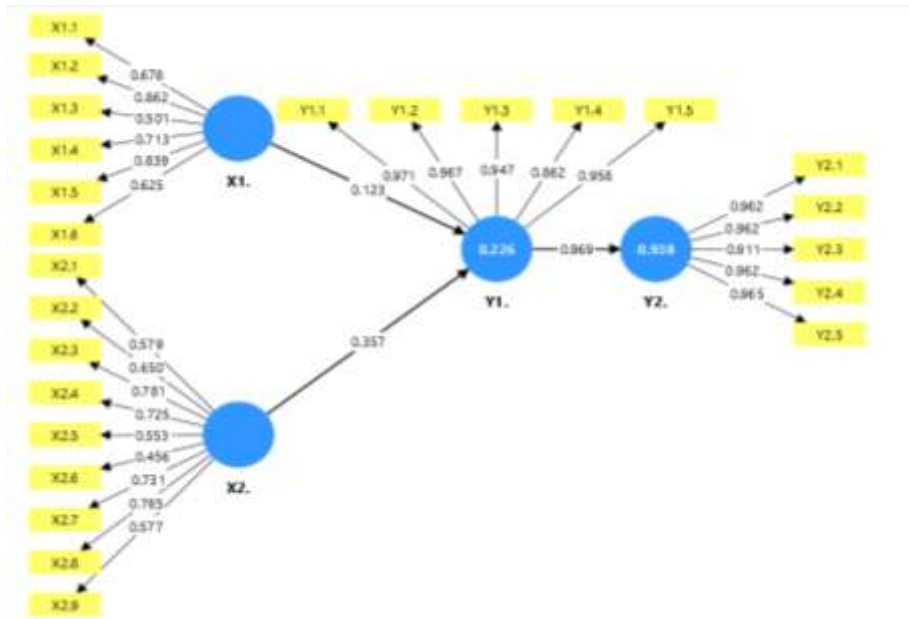
No	Variabel/Kode	Indikator/Kode
1	Kepemimpinan (X1)	1. Kemampuan menambil Keputusan (X1.1)
		2. Kemampuan memotivasi (X1.2)
		3. Kemampuan komunikasi (X1.3)
		4. Kemampuan mengendalikan bawahan (X1.4)
		5. Tanggung jawab (X1.5)
		6. Kemampuan mengendalikan emosional (X1.6)
2	Budaya Organisasi (X2)	1. Inovasi dan pengambilan resiko (X2.1)
		2. Perhatian terhadap detail (X2.2)
		3. Orientasi hasil (X2.3)
		4. Orientasi orang (X2.4)
		5. Orientasi tim (X2.5)
		6. Agresivitas (X2.6)
		7. Stabilitas (X2.7)
		8. Ritual dan simbol (X2.8)
		9. Sosiologi budaya (X2.9)
3	Kinerja	1. Kualitas kerja (Y1.1)

Karyawan (Y1)	2. Kualitas kerja (Y1.2)
	3. Ketepatan waktu (Y1.3)
	4. Efektivitas (Y1.4)
	5. Komitmen (Y1.5)
	1. Kebutuhan fisiologis (Y2.1)
4 Motivasi (Y2)	2. Kebutuhan rasa aman (Y2.2)
	3. Kebutuhan sosial (Y2.3)
	4. Kebutuhan akan penghargaan (Y2.4)
	5. Kebutuhan perwujudan diri (Y2.5)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui karakteristik responden kemudian dilakukan pengujian model pengukuran (outer model) bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas variable yang mengukur setiap konstruk variable eksogen dan endogen. Pengujian model luar meliputi reliabilitas indikator dilihat dari nilai validitas konstruk dengan nilai ideal $>0,7$. Reliabilitas konstruk diukur menggunakan Reliabilitas Komposit (CR) dan Alpha Cronbach, dengan nilai minimum $0,7$. Validitas konvergen (convergent validity) dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE), idealnya $> 0,5$ (Ghozali, 2018). Selanjutnya dilakukan pengujian model structural (*inner model*) bertujuan untuk menilai hubungan antar konstruk. Langkah-langkahnya meliputi evaluasi R-Square (R^2) dimaksudkan seberapa besar variable independent menjelaskan variable dependen. Menguji signifikansi hubungan antar konstruk yang dilakukan melalui bootstrapping, untuk mendapatkan nilai t-statistic dan nilai p (p-value) untuk menguji hipotesis.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan hasil bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi dengan total skor seluruh composite reliability $> 0,50$, serta berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variable dengan nilai cronbach alpha lebih besar atau $>0,60$, dimana nilai Cronbach alpha dari kinerja karyawan sebesar $0,809$, motivasi sebesar $0,832$, kepemimpinan sebesar $0,968$, dan budaya organisasi sebesar $0,974$. Oleh karena itu instrument penelitian ini layak untuk digunakan selanjutnya. Gambaran umum karakteristik responden berjenis kelamin pria berjumlah 49 orang dan berjenis kelamin wanita berjumlah 16 orang, didominasi usia antara 36 – 35 tahun sebesar $36,9\%$, dan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sebesar $75,4\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa pada objek penelitian didominasi jenis kelamin pria, pada usia produktif dengan masa kerja yang relative lama.



Gambar 1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Berdasarkan gambar 1 tersebut hasil evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) bahwa indikator refleksi dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor dari setiap variabel (Ghozali, 2018). Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Indikator individu dianggap reliabel apabila memiliki korelasi diatas 0,50 atau idealnya $>0,7$. Uji validitas dilakukan melalui validitas konvergen dengan menilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Berdasarkan gambar 1, nilai factor loading antara lebih besar dari 0,50 sehingga dapat dinyatakan indikator-indikator yang digunakan dalam model penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi persyaratan validitas *konvergen* dan dinyatakan valid. Kemudian berdasarkan analisis *discriminant validity* untuk menilai apakah suatu konstruk mempunyai diskriminan yang cukup, dengan melakukan perbandingan nilai *cross loading* pada konstruk yang dituju,

diperoleh hasil bahwa seluruh indikator memperlihatkan nilai bahwa nilai *cross loading* setiap indikatornya dari masing-masing variabel lebih besar dibandingkan dengan *cross loading* lainnya yaitu $>0,50$, sehingga hasil ini dapat diartikan bahwa seluruh indikatornya valid.

Penilaian validitas *konvergen* juga dilakukan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE), dimana jika nilai AVE yang didapat lebih besar dari nilai 0,40 maka indikator yang dipergunakan telah memenuhi validitas *konvergen*. Nilai AVE diatas 0,40 menunjukkan ukuran konvergen *validity* yang baik. Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa hasil AVE $> 0,40$ sehingga dapat dinyatakan variable penelitian telah memenuhi kriteria dan nilai *cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk $> 0,70$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 3. Hasil uji Cronbach Alpha, Composite Reliability dan AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Average Variance Extracted (AVE)
KK (Y1)	0,973	0,973	0,975	0,886
M (Y2)	0,976	0,976	0,980	0,908
K (X1)	0,847	0,847	0,858	0,510
BO (X2)	0,845	0,845	0,868	0,429

Sumber: hasil olah data 2025.

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau *inner model* menggambarkan hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen berdasarkan pada teori substansif. Hasil evaluasi signifikan model menggunakan prosedur *bootstrapping* ditunjukkan pada gambar 2. Uji model internal mengevaluasi hubungan antar konstruk laten. Evaluasi dilakukan dengan memeriksa nilai *R-Square* (R^2) dan signifikansi koefisien jalur melalui analisis *bootstrapping*. Nilai R^2 menggambarkan seberapa besar varians dalam konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen.

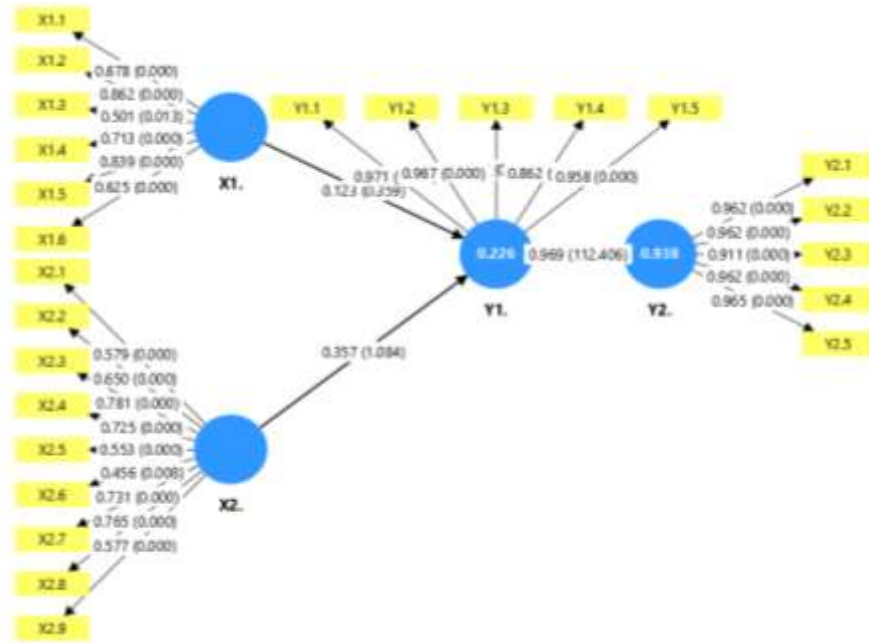
Berdasarkan table 4 dapat dilihat bahwa *R-Square* dari Kinerja Karyawan sebesar 0,226, yang dapat diinterpretasikan yakni sebesar 22,6% dikategorikan model lemah, artinya variabel kinerja karyawan dipengaruhi

oleh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 77,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Nilai *R-Square* pada konstruk ini motivasi sebesar 0,938 yang dapat diinterpretasikan yakni sebesar 93,8% yang dapat dikategorikan model kuat, artinya variabel motivasi dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 6,2% dipengaruhi oleh variabel diluar model. Pengujian nilai *Q-Square* memperlihatkan hasil nilai *Q-Square* untuk model kinerja karyawan sebesar 0,997 lebih besar dari 0,35 sehingga dapat disimpulkan bahwa relevansi prediksi tergolong besar/kuat. Sedangkan nilai *Q-Square* untuk model motivasi sebesar 0,963 lebih besar dari 0,35 sehingga dapat disimpulkan bahwa relevansi prediksi tergolong besar/kuat.

Tabel 4 Hasil Uji Nilai *R-Square* dan *Q-Square*

No	Konstruk	<i>R-Square</i>	<i>Q-Square</i>
1	Kinerja Karyawan (Y1)	0,226	0,997
2	Motivasi (Y2)	0,938	0,963

Sumber: hasil analisis data PLS



Gambar 2. Hasil Model Struktural Inner Model PLS

Langkah selanjutnya menganalisis uji hipotesis, dilakukan dengan memeriksa koefisien jalur, t statistik, dan nilai p. Hasilnya dirangkum dalam Tabel 5, menunjukkan bahwa semua hipotesis menunjukkan hubungan positif dan beberapa hipotesis menunjukkan pengaruh yang tidak

signifikan karena nilai p-value > 0,05. Pengujian hipotesis untuk mengukur hubungan antar variable baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variable mediasi.

Tabel 5. Uji Hipotesis Antar Variabel (Path Coefficients)

Model Konstruk	Original Sample (O)	Sampel means (M)	Standard deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P-value
(H1) Kepemimpinan → Motivasi	0,119	0,071	0,332	0,358	0,720
(H2) Budaya Organisasi → Motivasi	0,346	0,429	0,320	1,081	0,280
(H3) Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0,123	0,073	0,342	0,359	0,720
(H4) Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	0,357	0,442	0,330	1,084	0,279
(H5) Motivasi → Kinerja karyawan	0,969	0,971	0,009	112,406	0,000
(H6) Kepemimpinan → Motivasi → Kinerja Karyawan	0,119	0,071	0,332	0,358	0,720
(H7) Budaya Organisasi → Motivasi → Kinerja Karyawan	0,346	0,429	0,320	1,081	0,280

Sumber: hasil olah data 2025.

Berdasarkan tabel 5, hasil hipotesis antar variable dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *original sample* 0,119 (positif) dan *p-values* sebesar 0,720 > 0,05 (tidak signifikan). Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *original sample* 0,346 (positif) dan *p-values* sebesar 0,280 > 0,05 (tidak signifikan). Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *original sample* 0,123 (positif) dan nilai *p-values* sebesar 0,720 > 0,05 (tidak signifikan). Maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak.
4. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *original sample* 0,357 (positif) dan nilai *p-values* sebesar 0,279 > 0,05 (tidak signifikan). Maka hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *original sample* 0,969 (positif) dan nilai *p-values* sebesar 0,000 < 0,05 (signifikan). Maka hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima.
6. Motivasi motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai

original sample 0,119 (positif) dari nilai *p-values* 0,720 > 0,05 (tidak signifikan). Maka hipotesis keenam ditolak.

7. Motivasi motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *original sample* 0,346 (positif) dari nilai *p-values* 0,280 > 0,05 (tidak signifikan). Maka hipotesis ketujuh ditolak

Pembahasan

Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi.

Sinaga., dkk (2022) Kepemimpinan adalah upaya menegakkan orang lain untuk bekerjasama secara efektif dalam upaya pencapaian tujuan. Pemimpin adalah seseorang yang memimpin dengan membimbing dan menuntun orang-orang (karyawan/bawahan) yang bekerja dalam organisasi guna mencapai tujuan. Ambarwati, (2021) menyatakan bahwa Pemimpin memiliki peran memberi arah, mengambil keputusan, menyelesaikan perselisihan diantara anggota kelompok, member dorongan, menjadi panutan dan berada didepan dalam aktivitas-aktivitas kelompok. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan sejumlah penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Regita (2022), Oktaviana, dkk., (2022) yang menunjukkan hasil yaitu pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi.

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi.

Budaya Organisasi adalah kumpulan nilai, norma, kepercayaan, asumsi dan praktek yang dianut

bersama oleh anggota organisasi yang memengaruhi pola perilaku dan cara kerja mereka (Huwae., dkk 2023). Budaya ini menjadi pedoman tidak tertulis yang mengatur bagaimana anggota berinteraksi satu sama lain dan dengan lingkungan eksternal. Dalam konteks Polri, budaya organisasi mencakup ritual, simbol dan proses sosialisasi yang membentuk identitas dan perilaku anggota (Pikiran Rakyat, 2010). Goerge & Jones (2011) Menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan norma informal yang berfungsi sebagai alat kontrol sosial dalam organisasi, memungkinkan anggota berinteraksi secara efektif dan cepat (Goerge & Jones, 2011). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan sejumlah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syukron, dkk., (2020); Jumadil, dkk., (2023); Oktaviana, dkk., (2022); Herawaty (2023); Ferdinal (2022) menunjukkan hasil yaitu disiplin kerja pada budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kepemimpinan adalah upaya menegakkan orang lain untuk bekerjasama secara efektif dalam upaya pencapaian tujuan. (Sinaga., dkk 2022). Semakin bagus pengaruh kepemimpinan yang dijalankan dari seseorang pemimpin maka kinerja pegawai atau individu belum tentu akan menjadi semakin bagus (Gunawan, dkk., 2022). Apabila pengaruh kepemimpinan yang belum sesuai terhadap karakter pegawai serta pekerjaan yang dijalankan, dapat membuat motivasi kerja anggota menjadi kurang semangat untuk bekerja bahkan dapat menghilangkan semangat dalam bekerja, hal ini dapat

memberikan dampak pegawai menjadi tidak fokus dalam bekerja serta tidak terpusat dalam bekerja (Rosalina & Wati, 2020). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan sejumlah penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Jayanti & Nazwirman (2020); Sukaisih et al. (2022); Oktaviana, dkk., (2022); Regita (2022); Ragita (2022); Handayani (2021) yang menunjukkan hasil yaitu pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja dalam budaya organisasi meliputi berbagai aspek, seperti kepatuhan terhadap atauran perusahaan, ketepatan waktu, dan konsisten dalam menjalankan tugas, Ketika karyawan menunjukkan disiplin yang tinggi, karyawan akan lebih terorganisir dan fokus dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi tingkat kepatuhan terhadap aturan dalam bekerja oleh karyawan, maka pencapaian atas hasil kerja juga akan meningkat, sehingga keberhasilan dalam organisasi sulit tercapai apabila tanpa adanya kedisiplinan dalam bekerja (Murni, dkk., 2022). Seorang karyawan yang berhasil dalam pekerjaannya adalah karyawan yang memiliki disiplin kerja dalam budaya organisasi yang tinggi (Arifin & Sasana, 2022). Sebuah organisasi atau perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap yang disiplin dalam organisasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan, disiplin kerja dalam organisasi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan erat kaitannya dalam pengelolaan sumber daya bagi sebuah perusahaan (Sinaga, dkk., 2021). Setiap

karyawan menyadari bahwa disiplin kerja dalam budaya organisasi merupakan kunci sukses yang harus diterapkan dan harus dilakukan oleh setiap individu karena dalam budaya organisasi dengan menerapkan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja yang maksimal didalam perusahaan (Anggoro & Wijono, 2023). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan sejumlah penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Jumadil et al., (2023); Syukron et al., (2022); Oktaviana, dkk., (2022); Herawaty (2023); Ferdinal (2022) menunjukkan hasil yaitu disiplin kerja dalam budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Wardan (2020:109) Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawan. Sementara itu Mohtar (2019:20) bahwa motivasi dapat diartikan dorongan kerja yang timbul dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pendapat lain yang dijelaskan oleh Siagian (2018:102) menyampaikan bahwa motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Sutirno (2016:110) bahwa motivasi adalah merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Dalam konteks kepolisian, motivasi mengacu pada dorongan psikologis anggota Polri untuk melaksanakan tugas menjaga keamanan, ketertiban dan pelayanan

publik secara optimal (Saharazad & Susanty, 2016). Motivasi juga dapat dipahami sebagai proses yang menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu sehingga tercipta sinergi dalam pelaksanaan tugas (Pratama, 2011). Hasil penelitian ini memperkuat sejumlah penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sriyani, dkk., (2023); Sukaisih, dkk., (2022); Oktaviana, dkk., (2022); Ragita (2022); Syukron, dkk., (2022) menunjukkan hasil yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peran Motivasi dalam memediasi Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Mediasi parsial merupakan mediasi yang terjadi jika pada hasil *path coefficient* nilai *p-value* pada *direct effect* dan *indirect effect* hubungan variabel sama-sama signifikan. Sehingga, hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi tidak berperan memediasi pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di kantor Biro Logistik Polda Bali, hal ini terjadi karena indikator yang digunakan lebih banyak pada perusahaan umum, dan bukan di institusi Polri. Motivasi yang tinggi ini pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan. Motivasi menjelaskan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar dapat bekerjasama secara produktif serta dapat menciptakan tujuan yang telah ditentukan perusahaan (Manuain, 2022). Dengan demikian, pemimpin tidak secara langsung mampu memotivasi karyawannya, tetapi dengan pengaruh kepemimpinannya yang baik akan membuat karyawannya selalu termotivasi (Fitri, dkk., 2023). Hasil penelitian ini tidak selaras dengan sejumlah penelitian terdahulu yaitu

penelitian yang dilakukan oleh Ragita (2022), Anjaswangi & Sumartik (2022), dan Niken et. al., (2022), Oktaviana dkk., (2022) menunjukkan hasil yaitu motivasi berperan memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anggota.

Peran Motivasi dalam memediasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Mediasi parsial merupakan mediasi yang terjadi jika pada hasil *path coefficient* nilai *p-value* pada *direct effect* dan *indirect effect* hubungan variabel sama-sama signifikan. Sehingga, hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi tidak berperan memediasi budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di kantor Biro Logistik Polda Bali, hal ini terjadi karena indikator yang digunakan lebih banyak pada perusahaan umum, dan bukan di institusi Polri. Motivasi anggota dapat ditingkatkan dengan memberikan harapan yang tinggi terhadap pencapaian atau penghargaan atas hasil kerja karyawan. Budaya organisasi dan motivasi yang ditanamkan perusahaan kepada para anggotanya akan sangat mempengaruhi kesungguhan anggota dalam bekerja (Wahyuni & Karneli, 2021). Motivasi sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi sebab dengan adanya peningkatan dari semangat tersebut dapat menjadikan anggota dapat bekerja semaksimal mungkin yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Nilawati, 2024). Hasil penelitian ini memperkaya sejumlah penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rezza dan Wisnalmawati (2020); Oktavianti et. al., (2022); Jumadil, dkk., (2023); Syukron, dkk., (2022); Herawaty (2023) menunjukkan hasil yaitu motivasi berperan memediasi disiplin kerja

dalam budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan yaitu: (1) kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Anggota di Biro Logistik Polda Bali, hal ini terjadi karena indikator yang digunakan lebih banyak pada perusahaan umum, dan bukan di institusi Polri. (2) Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Anggota di Biro Logistik Polda Bali, hal ini terjadi karena indikator yang digunakan lebih banyak pada perusahaan umum, dan bukan di institusi Polri. (3) Kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Anggota di Biro Logistik Polda Bali, hal ini terjadi karena indikator yang digunakan lebih banyak pada perusahaan umum, dan bukan di institusi Polri. (4) Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Anggota di Biro Logistik Polda Bali, hal ini terjadi karena indikator yang digunakan lebih banyak pada perusahaan umum, dan bukan di institusi Polri. (5) Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota di Biro Logistik Polda Bali, hal ini terjadi karena indikator yang digunakan lebih banyak pada perusahaan umum, dan bukan di institusi Polri. (6) Motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Anggota di Biro Logistik Polda Bali, hal ini terjadi karena indikator yang digunakan lebih banyak pada perusahaan umum, dan bukan di institusi Polri. (7) Motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Budaya Organisasi

di Biro Logistik Polda Bali, hal ini terjadi karena indikator yang digunakan lebih banyak pada perusahaan umum, dan bukan di institusi Polri. Saran yang dapat dikemukakan adalah meningkatkan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin dengan mengadakan evaluasi secara berkala, serta tetap menjaga kerjasama tim dalam menyelesaikan tugas secara spesifik dan jelas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan indikator yang lebih mengerucut pada institusi kedinasan yang memiliki struktur dan tata kelola yang jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjaswangi, P. O., & Sumartik. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada UMKM di Kabupaten Sidoarjo. *Indonesian Journal of Cultural and Community Development*, 13, <https://doi.org/10.21070/ijccd.v13i0.818>
- Ambarwati, A. (2021). *Perilaku dan teori organisasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Arifin, Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 5(2). 25 – 32.
- Anggoro, D., & Wijono, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, 3(1).
- Brahmasari, I. A & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135.
- Daft, R. L. (2015). *Organization Theory and Design*, Edisi 12th, South-Western Cengage Learning: Canada.
- Dewi, A. S. K., & Wibowo. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan, 8(1), 231-158. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1p9>
- Ferdinand, M. (2022). Behind the Colonial Silence of Wilderness. "In Marronage Lies the Search of a World", 14(1), 182-201, <https://doi.org/10.1215/22011919-9481506>
- Fitri, N, I., Naila, S, A., Rikky, T, S., Abd, Rahman, H., Baharudin, & Yuberti. (2023). Dinamika Pendidikan Karakter Dalam Membentuk Siswa Berakhlakul Karimah di SMPN 1 Bahuga Lampung, 7(2), 45 - 65. <https://doi.org/10.54437/ilmuna>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goerge., & Jones., (2011). *Essentials of Contemporary Management*, Penerbit: McGraw-Hill/Irwin: New York
- Gunawan, H. & Baharudin. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. KMPlus, 9(2), <https://doi.org/10.52643/jam.v9i2.682>
- Handayani. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Publis oleh: *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial*

- (*TEKESNOS*). 3(2), 397-403
- Herawaty. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indoensia), 3(1), 1-10. <https://doi.org/10.34005/kinerjq.v3i01.922>.
- Huwae, L. H., Purba, B. C., & Kelana, B. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Manajemen Gereja. *JUITAK: Jurnal Ilmiah Teologi Dan Pendidikan Kristen*, 1(4), 54–68. <https://doi.org/10.61404/juitak.v1i4.191>
- Jayanti, M & Nazwirman. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, 1(1), 1-10.
- Jennifer, M, Goerge., & Gereth, R, Jones., (2011). *Essentials of Contemporary Management*, Penerbit: McGraw-Hill/Irwin, Terbit: New York, DOI: ISBN-13:978-0078029349.
- Jumadil, A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 3(1), 60-71, DOI: 10.56145/jurnaekonomidanbisnis.v3i1.62
- Manuain, E, A. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, 1(4), 10-20.
- Mochtar, I. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah, 7(2), 20 – 35.
- Murni, N. S., & Susanto, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Kebayoran Lama, 5(4), 1206-1213, <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.547>
- Niken, A. K. W., & Puji, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Subur Plus. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 3(3), 126-142, <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v3i3.5328>
- Nilawati, L. (2024). Analisis Penerimaan Perkuliahan V-Class Dengan Teknologi Acceptance Model (ATM), *Jurnal: EVOLUSI: Jurnal Sains dan Manajemen*, 12(1),105-115, DOI:10.31294/evolusi.v12i1.18956.
- Oktaviana., Heptari, E, D., & Imaniar, I, P., (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari Jaya Internasional. *Jepa*. 6(1), 263 - 275. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2022.006.01.26>.
- Pratama, M, P, P, R. (2011). Pengaruh Pengeluaran Konsumsi Dan Investasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Indoensia, 9(2), 67 – 89.
- Regita, A., (2022). Meningkatkan Kualitas Guru Dalam Menguasai TIK Melalui Program Microsoft Partner in Learning (PiL) dan Aplikasi Moodle. *Jurnal: CRECS (Vol 1, No 1)*.
- Revanda, B, Oktaviana., Heptari, E, D., & Imaniar, I, P., (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari Jaya Internasional. 6(1), 263-275. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2022.006.01.26>.
- Rezza., & Wisnalmawati. (2020). Pengaruh Brand Image dan Brand

- Trust terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi pada Pelanggan Sabun mandi Lifebuoy di Yogyakarta), 2(2), 79-90, <https://doi.org/10.18551/rjoas.2020-09.11>
- Rosalina., M. & Lela, N. Wati. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan, 10(1), 18-32, <https://doi.org/10.3/932/j.e.v10i1.26>
- Saharad., & Susanty, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. 11(2), 75-82, DOI: 10.22219/jtiumm.vol11.no2.75-82.
- Siagian. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kopensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Sam Ratulangi)*, 7(1), 206-219. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i2.30262>.
- Sinaga, M., Agoestina, M., Khusaini, K., & Elizabeth., E. (2022). Academic Interest Determines the Academic Performance of Undergraduate Accounting Students: Multinomial Logit Evidence, 9(1), 1-10, DOI:10.1080/23311975.2022.2101326.
- Sriyani, dkk., (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Swadharma Sarana Informatika (SSI)), Vol. 5(3), DOI: 10.31004/joe.v5i3.1490.
- Sukaisih, D., Sunarno, & Sutono. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak, 1(3), 216-230.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukaisih, D., Wiwik, W., & Mohamad, Z, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, 4(1), 318-325, DOI: 10.31539/job.v4i1.3411
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ISBN: 978-602-8730-75-5. Publikasi: Jakarta.
- Syukron, S., & Dadan, P., (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang, *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2).
- Wardan, K. (2020). Motivasi Kerja Guru dalam Pembelajaran, 109, proceeding.unesa.ac.id/index.php.senima/article/download/5395/1268.
- Wahyuni, S., & Karneli, O. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pekanbaru, 7(1), 35-41, DOI: 10.46799/jsa.v2i5.231