



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA DINAS TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN SULAWESI SELATAN

Firman M^{1*}, Siradjuddin², Rusdi Raprayoga³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi sebagai variabel moderasi di Dinas Pertanian, Hortikultura, dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan total 110 responden. Analisis data dilakukan menggunakan metode SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial 1) gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pertanian, Hortikultura, dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Hubungan pengaruh tidak langsung, motivasi karyawan memainkan peran penting sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pertanian, Hortikultura, dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci: Budaya organisasi; disiplin kerja; gaya kepemimpinan; motivasi kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style, organizational culture, and work discipline on employee performance, with motivation as a moderating variable at the Department of Agriculture, Horticulture, and Plantations of South Sulawesi Province. The research method used a quantitative approach with a total of 110 respondents. Data analysis was conducted using SPSS. The results indicate that partially, 1) leadership style, organizational culture, and work discipline have a positive and significant influence on employee performance at the Department of Agriculture, Horticulture, and Plantations of South Sulawesi Province. Indirectly, employee motivation plays a significant role as a moderating variable, strengthening the relationship between leadership style, organizational culture, and work discipline on employee performance at the Department of Agriculture, Horticulture, and Plantations of South Sulawesi Province.

Keywords: *Organizational culture; work discipline; leadership style; performance motivation*



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi, merupakan kunci ke-berhasilan dalam mencapai tujuan, hal sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Tidak hanya dipandang sebagai aset organisasi, tetapi juga sebagai motor penggerak utama yang menjalankan berbagai fungsi dan aktivitas strategis. Sumber daya yang kompeten dan produktif memungkinkan organisasi untuk bergerak dinamis, responsif terhadap perubahan, serta tetap bertahan dalam kompetisi global yang semakin ketat. SDM yang berkualitas umumnya menunjukkan kemampuan teknis, keterampilan, dan sikap kerja yang positif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien (Panjaitan, 2017; Prastiyono et al., 2020).

Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas sebuah organisasi. Kinerja ini tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerja eksternal. Salah satu faktor yang paling menonjol dalam mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif berperan dalam membentuk arah, semangat, dan komitmen kerja pegawai. Pemimpin yang mampu mengarahkan dan memberi teladan secara konsisten dapat menciptakan suasana kerja yang positif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan (Erri et al., 2021; Rosalina dan Wati, 2020).

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Budaya organisasi berisi nilai-nilai, norma, dan perilaku yang menjadi panduan bagi setiap individu dalam organisasi. Budaya kerja yang kuat dan positif dapat menumbuhkan rasa memiliki, tanggung jawab, serta etos kerja yang tinggi. Ketika budaya organisasi diterapkan secara konsisten dan dipimpin oleh figur yang mampu menjadi panutan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara optimal (Oktavia dan Fernos, 2023).

Faktor lain yang turut menentukan kinerja pegawai adalah disiplin kerja, yaitu kesanggupan dan kemauan karyawan untuk menaati peraturan serta menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai standar. Disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan, tanggung jawab, serta konsistensi dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Tanpa disiplin yang kuat, tujuan organisasi akan sulit tercapai meskipun SDM-nya kompeten secara teknis (Prasetyo dan Marlina, 2019; Pratiwi et al., 2022).

Namun demikian, tidak semua pengaruh dari variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan bersifat langsung. Terdapat faktor penting yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut, yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan tertentu dan berkinerja tinggi. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka efek positif dari kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang baik, dan disiplin kerja yang tinggi akan semakin signifikan dalam meningkatkan



kinerja. Sebaliknya, apabila motivasi karyawan rendah, maka dampak dari ketiga faktor tersebut bisa menjadi kurang optimal (Kusmiati et al., 2022; Susiana dan Suhardi, 2021). Allah berfirman dalam QS. As-Sajdah/ 32:19.

أَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ جَنَّاتُ الْمَأْوَىٰ نُزُلًا لِّمِمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, mereka akan mendapat surga-surga (sebagai) tempat kediaman sebagai balasan atas apa yang selalu mereka kerjakan.

Fenomena yang terjadi saat ini mengenai sumber daya manusia (SDM) adalah perubahan pandangan yang menganggap bahwa SDM bukan hanya sebagai sumber daya, melainkan sebagai aset utama yang sangat penting bagi kelangsungan dan kesuksesan suatu organisasi. Dalam konteks organisasi publik, seperti Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan, SDM menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan dan visi organisasi. Karena itu, Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan berusaha untuk membangun dan mengembangkan SDM yang kompetitif melalui berbagai strategi organisasi, termasuk pelatihan kerja bagi pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka. Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan bagian dari instansi pemerintah yang memiliki tugas penting dalam mengelola sektor pertanian dan perkebunan di provinsi ini. Pegawai yang bekerja di instansi ini diharapkan memiliki pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang tepat agar dapat mencapai kinerja yang tinggi dan mendukung visi organisasi. Namun, dalam implementasinya, masih terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai. Beberapa masalah yang dihadapi antara lain adalah rendahnya kompetensi pegawai, yang menyulitkan pencapaian tujuan organisasi. Penurunan kinerja pegawai juga terlihat dari tidak optimalnya realisasi pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan serta tingginya temuan pelanggaran norma kerja.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang bervariasi. Beberapa studi menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Erri et al., 2021; Muhsin et al., 2023), sementara studi lain menyatakan tidak berpengaruh (Hidayat et al., 2024). Hal serupa terjadi pada variabel disiplin dan budaya organisasi, dimana hasil penelitian juga menunjukkan inkonsistensi (Darmawan, 2022; Sudiantini et al., 2023). Beberapa studi bahkan menemukan bahwa motivasi tidak selalu memperkuat hubungan antara variabel-variabel tersebut terhadap kinerja (Fitri et al., 2023; Andriyani et al., 2020).

Melihat adanya perbedaan hasil tersebut, maka penting dilakukan penelitian lebih lanjut yang mengintegrasikan keempat variabel tersebut dalam satu model penelitian. Untuk itu, penelitian ini dilakukan pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Kinerja

pegawai pada instansi ini sangat memengaruhi keberhasilan pelaksanaan program-program yang berdampak langsung pada masyarakat. Karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan mempertimbangkan motivasi sebagai variabel moderasi menjadi sangat relevan dan penting untuk diteliti.

METODOLOGI

Jenis dan desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode atau suatu cara untuk menguji teori-teori dengan cara meneliti hubungan antar variable. Pendekatan ini digunakan untuk menguji dan mengukur Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Teknik ini bertujuan memberikan gambaran yang jelas dan terukur mengenai efektivitas strategi promosi digital yang diterapkan. Penelitian dilakukan di Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan

HASIL

Uji Hipotesis

Tabel 1. Uji T

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standard Coeff	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,148	4,789		6,713	,000
	Gaya Kepemimpinan	,351	,117	,295	2,995	,003 _t
	Budaya Organisasi	,253	,098	,066	2,569	,005
	Disiplin Kerja	,183	,107	,176	1,708	,009
	Motivasi	,801	,347	,670	2,309	,004
	Gaya Kepemimpinan *Motivasi	,377	,149	,234	2,520	,001

	Budaya Organisasi *Motivasi	,209	,085	,116	2,447	,008
	Disiplin Kerja *Motivasi	,324	,093	,231	3,470	,007
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,351 yang bernilai positif, memiliki nilai t-hitung sebesar 2,995 > t-tabel 1,658, serta memiliki nilai sig sebesar 0,003 < 0,05. Hal ini mengartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,253 yang bernilai positif, memiliki nilai t-hitung sebesar 2,569 > t-tabel 1,658, serta memiliki nilai sig sebesar 0,005 < 0,05. Hal ini mengartikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,183 yang bernilai positif, memiliki nilai t-hitung sebesar 1,708 > t-tabel 1,658, serta memiliki nilai sig sebesar 0,009 < 0,05. Hal ini mengartikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. variabel interaksi gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar 2,520 > t-tabel 1,658, serta memiliki nilai sig sebesar 0,001 < 0,05. Hal ini mengartikan bahwa variabel motivasi mampu untuk memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Variabel interaksi budaya organisasi dan motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar 2,447 > t-tabel 1,658, serta memiliki nilai sig sebesar 0,008 < 0,05. Hal ini mengartikan bahwa motivasi mampu untuk memoderasi pengaruh budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi mampu memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Variabel interaksi disiplin kerja dan motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar 3,470 > t-tabel 1,658, serta memiliki nilai sig sebesar 0,007 < 0,05. Hal ini mengartikan bahwa motivasi mampu untuk memoderasi pengaruh disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Tabel 2. Hasil uji MRA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40,080	11,401		3,515	,000
Gaya Kepemimpinan	,547	,170	,414	3,212	,002
Budaya Organisasi	,380	,078	,276	4,876	,000
Disiplin Kerja	,716	,320	,689	2,239	,007
Gaya Kepemimpinan *Motivasi	,377	,149	,234	2,520	,001
Budaya Organisasi *Motivasi	,209	,085	,116	2,447	,008
Disiplin Kerja *Motivasi	,324	,093	,231	3,470	,007

Berdasarkan tabel 4, maka persamaan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 40,080 + 0,547X_1 + 0,380X_2 + 0,716X_3 + 0,377X_1 * Z + 0,209X_2 * Z + 0,324X_3 * Z$$

Berdasarkan hasil dari analisis tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta pada penelitian ini sebesar 40,080 hal tersebut meng-artikan bahwa jika variabel motivasi konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel kinerja adalah sebesar 40,080.
- Variabel interaksi gaya kepemimpinan dan motivasi pada penelitian ini menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,377. Hal tersebut meng-artikan bahwa jika terjadi kenaikan variabel interaksi gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 1% maka nilai variabel kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya, yaitu 0,377, dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- Variabel interaksi budaya organisasi dan motivasi pada penelitian ini menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,209. Hal tersebut mengartikan bahwa jika terjadi kenaikan variabel interaksi budaya organisasi dan motivasi sebesar 1% maka nilai variabel kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya, yaitu 0,209, dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Variabel interaksi disiplin kerja dan motivasi pada penelitian ini menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,324. Hal tersebut mengartikan bahwa



jika terjadi kenaikan variabel interaksi disiplin kerja dan motivasi sebesar 1% maka nilai variabel kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya, yaitu 0,324, dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

DISKUSI

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan pengujian pada uji t, gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Dimana variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ sebesar $2,995 > 1,658$, serta memiliki nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$ dengan demikian hipotesis diterima.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang baik mampu menginspirasi, memberikan visi yang jelas, serta memberikan dorongan untuk pencapaian tujuan bersama. Karyawan yang dipimpin dengan gaya ini merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hal ini berdampak pada peningkatan kreativitas dan produktivitas karyawan di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayori et al., pada tahun 2023 yang berjudul *"The Influence of Leadership Style and Work Discipline on the Performance of Makassar City Education Office Employees"*, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Mayori et al., 2023). Penelitian lain juga menunjukkan hasil yang sama, seperti penelitian yang dilakukan oleh Omogero dan Okwutu pada tahun 2023 yang berjudul *"Effect of Leadership Styles on Employee Job Performance in Manufacturing Industry in Nigeria: A Study of Dufil Prima Foods Plc, Port Harcourt"*, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Omogero dan Okwutu, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di suatu organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional terbukti mampu untuk meningkatkan motivasi, kreativitas, dan kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan otoriter dan *laissez-faire* cenderung berdampak negatif. Karena itu, untuk menciptakan kinerja yang optimal, pemimpin harus dapat menjadi teladan bagi bawahannya, memberikan inspirasi, dan memberi arahan yang jelas sesuai dengan prinsip-prinsip yang diajarkan dalam Alquran. Pemimpin yang mengutamakan pengembangan potensi karyawan dan memberikan perhatian yang cukup terhadap kebutuhan mereka akan dapat mencapai kinerja organisasi yang lebih baik.



Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan pengujian pada uji t, budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Dimana variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} \text{ sebesar } 2,569 > t\text{-tabel } 1,658$, serta memiliki nilai sig sebesar $0,005 < 0,05$ dengan demikian hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ezra dan Charles pada tahun 2023 yang berjudul *“Organizational Culture Among Religious Founded Schools in Enhancing Teachers’ Performance: A Case Study of Bishop Willigers Secondary School in Bugweri District, Eastern Uganda”*, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja (Ezra & Charles, 2023). Penelitian lain juga menunjukkan hasil yang sama, seperti penelitian yang dilakukan oleh Candra pada tahun 2021 yang berjudul *“The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction in Pratama Tax Service Office Pasuruan”*, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Adhi Candra et al., 2021).

Penelitian ini sejalan dengan Teori Kepemimpinan Transformasional. Pemimpin yang transformasional cenderung menciptakan budaya organisasi yang positif dengan cara memberikan inspirasi, menciptakan visi yang jelas, dan membangun hubungan yang saling mendukung antar anggota organisasi. Pemimpin transformasional dapat mempengaruhi budaya organisasi dengan memberikan contoh teladan, mendorong kreativitas, dan memperhatikan kebutuhan karyawan (Ghasabeh, 2021).

Penghormatan terhadap budaya organisasi yang berlaku dalam suatu perusahaan atau instansi akan meningkatkan disiplin kerja, kepatuhan, dan motivasi karyawan. Karyawan yang menghormati nilai-nilai budaya organisasi cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi karena mereka merasa dihargai dan terinspirasi untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, melanggar norma atau budaya yang ada dapat merusak kinerja organisasi, yang akhirnya akan menurunkan produktivitas dan kualitas kerja (Sitorus et al., 2020).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan pengujian pada uji t, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Dimana variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} \text{ sebesar } 1,708 > t\text{-tabel } 1,658$, serta memiliki nilai sig sebesar $0,009 < 0,05$ dengan demikian hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Delia et al., pada tahun 2023 yang berjudul *“Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Repair”*, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan



(Refdilzon Yasra¹, Delia Meldra², n.d.). Penelitian lain juga menunjukkan hasil yang sama, seperti penelitian yang dilakukan oleh Tubagus Ageng Agagis pada tahun 2024 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”, hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Ageng Agagis et al., 2024).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Kepuasan Kerja dari Locke 1976, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan perilaku karyawan, termasuk disiplin kerja. Disiplin yang tinggi menciptakan rasa tanggung jawab dan kepuasan dalam bekerja, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya dan disiplin dalam menyelesaikan tugas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Wijaya dan HP, 2020). Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerjanya, sedangkan kurangnya disiplin dapat menyebabkan penurunan kinerja yang berpengaruh pada keberhasilan organisasi. Karena itu, penting bagi perusahaan untuk membangun budaya disiplin yang kuat dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan disiplin yang baik serta menerapkan sanksi bagi yang tidak mematuhi aturan. Disiplin kerja juga sejalan dengan ajaran dalam Alquran yang mengajarkan pentingnya tanggung jawab dan keteraturan dalam menjalani tugas, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional.

Motivasi Memoderasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil uji *moderated regression analysis* menunjukkan bahwa motivasi secara positif dan signifikan memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Variabel interaksi gaya kepemimpinan*motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,377 yang bernilai positif, memiliki nilai t-hitung sebesar 2,520 > t-tabel 1,658. Hal ini menunjukkan kriteria sebagai moderator murni dan mengindikasikan motivasi mampu memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prihatin et al, dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Organisasi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Jepara)”, hasil penelitian menunjukkan motivasi memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Hutomo dan Taufik, 2024). Penelitian lain juga menunjukkan hasil yang sama, seperti penelitian yang dilakukan oleh Broto dan Sutarno yang berjudul “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional



dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Motivasi Kerja", hasil penelitian menunjukkan motivasi mampu memoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja (Widiyanto dan Sutarno, 2021).

Hasil ini relevan dengan Teori Teori Motivasi Herzberg. Teori Herzberg membagi motivasi menjadi dua kategori: faktor motivator dan faktor higienis. Faktor motivator, seperti pengakuan dan pencapaian, berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja, sementara faktor higienis, seperti kebijakan perusahaan dan kondisi kerja, hanya mengurangi ketidakpuasan. Motivasi yang kuat pada karyawan yang didorong oleh faktor motivator akan memperkuat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa motivasi karyawan memiliki peran penting dalam memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan yang memiliki motivasi tinggi, sedangkan gaya kepemimpinan transaksional lebih efektif bagi karyawan yang kurang termotivasi. Karena itu, penting bagi pemimpin untuk menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan, baik melalui pemberian inspirasi, pengakuan, atau penghargaan, agar pengaruh positif dari gaya kepemimpinan dapat tercapai secara maksimal. Dengan motivasi yang tepat, gaya kepemimpinan akan lebih efektif dalam mendorong kinerja karyawan menuju tujuan bersama.

Motivasi Memoderasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil uji *moderated regression analysis* menunjukkan bahwa motivasi secara positif dan signifikan memperkuat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Variabel interaksi budaya organisasi*motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,209 yang bernilai positif, memiliki nilai t -hitung sebesar $2,447 > t$ -tabel 1,658. Hal ini menunjukkan kriteria sebagai moderator murni dan mengindikasikan motivasi mampu memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian et al., dengan judul *"Pengaruh Budaya Organisasi dan Mutasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator Melalui Komitmen Organisasi PT Angkasa Pura I (Persero)"*, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mampu memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Aditianto et al., 2020). Penelitian lain juga menunjukkan hasil yang sama, seperti penelitian yang dilakukan oleh Citra et al., yang berjudul *"Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan*



Bank Mandiri KCP Surabaya Darmo Permai)", hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja (Jatiningrum et al., 2024).

Hasil penelitian ini relevan dengan Teori Budaya Organisasi Schein yang menjelaskan bahwa budaya organisasi hasil terdiri dari tiga lapisan, yaitu artefak, nilai-nilai yang diakui, dan asumsi dasar yang tidak terlihat. Ketiga lapisan ini menciptakan pola pikir dan perilaku karyawan dalam organisasi. Schein juga menekankan bahwa budaya yang kuat dapat meningkatkan kinerja organisasi, namun hal ini akan lebih efektif jika didukung dengan motivasi yang tinggi dari para karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peran yang signifikan dalam memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang mendukung akan meningkatkan kinerja karyawan, terutama bagi mereka yang memiliki motivasi yang tinggi. Sebaliknya, bagi karyawan yang kurang termotivasi, dampak positif dari budaya organisasi menjadi terbatas. Karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun budaya yang mendukung pengembangan diri, kolaborasi, dan penghargaan, serta memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi dan budaya yang saling mendukung akan menciptakan kinerja yang optimal dalam organisasi

Motivasi Memoderasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil uji *moderated regression analysis* menunjukkan bahwa motivasi secara positif dan signifikan memperkuat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Variabel interaksi disiplin kerja*motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,324 yang bernilai positif, memiliki nilai t -hitung sebesar $3,470 > t$ -tabel 1,658. Hal ini menunjukkan kriteria sebagai moderator murni dan mengindikasikan motivasi mampu memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah et al., yang berjudul "*Efek Moderasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan*", hasil penelitian menunjukkan Motivasi memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Firdaus et al., 2022). Penelitian lain juga menunjukkan hasil yang sama, seperti penelitian yang dilakukan oleh Putri et al., yang berjudul "*Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT Pantjatunggal Knitting Mill Semarang)*", hasil penelitian menunjukkan motivasi dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pantjatunggal



Knitting Mill Semarang (Putri et al., 2023).

Hasil ini sejalan dengan Teori Kepuasan Kerja dari Locke, yang me-nyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan perilaku kerja, termasuk disiplin. Disiplin kerja yang tinggi menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan kondusif, yang akan meningkatkan kinerja karyawan, terutama jika didorong oleh motivasi yang kuat. Motivasi tinggi berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas, sehingga memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi ber-peran sebagai moderator yang penting dalam pengaruh disiplin kerja ter-hadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan jika didukung dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, bagi karyawan yang memiliki motivasi rendah, pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja akan berkurang. Karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa motivasi karyawan dijaga dan ditingkatkan, selain mem-perhatikan pentingnya kedisiplinan dalam pekerjaan. Dengan motivasi yang tinggi, disiplin kerja akan lebih mudah terwujud, yang pada gilirannya me-ningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

REFERENSI

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. (2020). Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context. *Journal of Management Development*, 39(4), 437-451. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2019-0253>.
- Adhi Candra, S., Abdul Nasir, M. J., & Mulyono, S. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction in Pratama Tax Service Office Pasuruan. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 1(7), 527-549. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v1i7.100>
- Aditianto, D., Sihite, M., & Supriyadi, E. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MUTASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATOR MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PT ANGKASA PURA I (PERSERO). *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2516-2531. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.480>.
- Ageng Agagis, T., Junaidi, R., & Roesdi, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(1). <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i01.4454>.
- Azis Abdhul, Y. (2023). Pengertia Budaya Organisasi: Fungsi, Jenis, Karakteristik, dan Contoh. *Deepublish Store*.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi*



Kinerja SDM.

- Ezra, W., & Charles, M. (2023). Organizational Culture Among Religious Founded Schools in Enhancing Teachers' Performance: A Case Study of Bishop Willigers Secondary School in Bugweri District, Eastern Uganda. *Research and Advances in Education*, 2(9), 61-73. <https://doi.org/10.56397/rae.2023.09.06>.
- Firdaus, A., Disman, & Masruroh, R. (2022). Efek Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan. *Jurnal Strategic Management*, 5(1), 1-17.
- Ghasabeh, M. (2021). Transformational Leadership: Implementing a Cultural Approach in Organizations. *The Journal of Values-Based Leadership*.
- Hutomo, P. T. P., & Taufik, A. (2014). Pengaruh gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Dinas Pariwisata Dan kebudayaan di Kabupaten Jepara). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, Vol. 4, 1-17.
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152.
- Jatiningrum, C. D., Kuswandi, & Rahayu, S. (2024). Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Kcp Surabaya Darmo Permai). *Jurnal Manajemen*, 14(1), 56-71.
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>.
- Mayori, E., Musa, M. I., Natsir, U. D., Sahabuddin, R., & Akbar, A. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on the Performance of Makassar City Education Office Employees. *Marginal Journal of Management Accounting General Finance and International Economic Issues*, 2(4), 944-950. <https://doi.org/10.55047/marginal.v2i4.789>
- OMOGERO, E. F., & OKWUTU, A. J. (2023). Effect of Leadership Styles on Employee Job Performance in Manufacturing Industry in Nigeria: A Study of Dufil Prima Foods Plc, Port Harcourt. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*, 5(2), 29-39. <https://doi.org/10.51594/ijarss.v5i2.456>.
- Putri, Y. I. P., Wyati Saddewisasi, & Djoko Santoso. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1113-1131.



<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1231>.

- Refdilzon Yasra¹, Delia Meldra², R. M. (n.d.). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Repair (Studi Kasus : Devisi Srs Pt. Bat)*.
- Sitorus, J., Hoesin, W., & Razak, I. (2020) The influence of organizational culture and motivation on employee performance through work satisfaction as a variable of mediation in the directorate of post and information technology resources and equipment management. *International Journal of Applied Research*, 6(3), 222-229.
- Widiyanto, B., & Sutarno. (2011). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 5(1), 76-88.
- Wijaya, A., & HP, A. (2020). The Effect Of Discipline, Motivation And Satisfaction On Employee Performance In Hotels. *ABM : International Journal of Administration, Business and Management*, 1(1), 23-35.
<https://doi.org/10.31967/abm.v1i1.382>