

**MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH  
KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

**Syati Manaharawan Siregar<sup>1</sup>, Tomy Sun Siagian<sup>2</sup>**

**<sup>1</sup>Universitas Haji Medan**

**<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Graha Kirana**

**[syatimanaharawan@gmail.com](mailto:syatimanaharawan@gmail.com)**

**[tommysunsiagian@graha-kirana.com](mailto:tommysunsiagian@graha-kirana.com)**

**Abstract**

*This research aims to examine the mediation of work motivation on the influence of organizational culture on the performance of employees of regional organizations in South Tapanuli Regency. The research method used in this research is a quantitative research method, namely a research method based on the philosophy of positivism. The number of samples in this study was determined using total sampling/complete enumeration, so all members of the population were used as research samples with a total of 40 OPDs. The data collection technique used by the author in this research is through distributing questionnaires. Data analysis in this research was divided into three stages. First, data quality testing, assumption testing, hypothesis testing. The research results show that (1) organizational culture influences employee performance in the South Tapanuli Regency OPD; (2) organizational culture influences employee work motivation for employees in the South Tapanuli Regency OPD; (3) Motivation influences employee performance among employees in the South Tapanuli Regency OPD; (4) motivation can mediate the influence of organizational culture on employee performance in the South Tapanuli Regency OPD.*

**Keywords:** *Organizational Culture; Motivation; Performance*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode

## MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN

Syati Manaharawan Siregar, Tomy Sun Siagian  
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan total *sampling/complete enumeration*, jadi seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan jumlah 40 OPD. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran Kuisisioner. Analisis data dalam penelitian ini dibagi dalam tiga tahap. Pertama pengujian kualitas data, melakukan pengujian asumsin, melakukan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada OPD Kabupaten Tapanuli Selatan; (2) budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada pegawai pada OPD Kabupaten Tapanuli Selatan; (3) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai pada OPD Kabupaten Tapanuli Selatan; (4) motivasi dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada OPD Kabupaten Tapanuli Selatan.

***Kata kunci:*** Budaya Organisasi; Motivasi; Kinerja

### I. Pendahuluan

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintah yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat. Oleh karena itu, kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang baik, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat.

Peningkatan kinerja pelayanan publik merupakan isu penting dalam reformasi administrasi publik. Tuntutan peningkatan kinerja publik semakin besar jika dikaitkan dengan upaya pemerintah meningkatkan daya saing global. Tata pemerintahan yang baik adalah konsep pemerintahan yang bersih, demokratis dan efektif.

Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau

**MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

*Syati Manaharawan Siregar, Tomy Sun Siagian*  
*Vol. 02 No. 01 Tahun 2023*

kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sebagai mana dikemukakan oleh (Afandi, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kemudian menurut (Mangkunegara, 2013) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Pengukuran kinerja merupakan bagian terpenting dari proses pengendalian manajemen baik organisasi publik maupun swasta. Tujuan dilakukan pengukuran kinerja adalah; (1) mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi; (2) menyediakan sarana pembelajaran pegawai; (4) memperbaiki kinerja periode berikutnya; (3) Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pengambilan keputusan pemberian penghargaan dan hukuman; (5) Memotivasi karyawan (Mahmudi, 2010).

Dalam Pasal 1 PP Nomor 6 Tahun 2008 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah menyebutkan bahwa kinerja sebagai keluaran atau hasil dari kegiatan/program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Capaian keluaran serta hasil dari suatu kegiatan atau program merupakan hasil kerja instansi, sebagai upaya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi instansi. Berikut ini merupakan capaian kinerja OPD kabupaten Tapanuli Selatan dalam kurun waktu tiga (3) tahun terakhir:

**Tabel 1.** Sasaran Strategis Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan T.A 2020-2022

Tahun	Indikator Kinerja Pemerintah	Target	Realisasi Kerja	Capaian Kinerja	Interpretasi
2020	Opini BPK Terhadap Laporan keuangan	WTP	WTP	100%	Sangat Baik
	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah	B	CC	50%	Sedang

**MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

*Syati Manaharawan Siregar, Tomy Sun Siagian*  
*Vol. 02 No. 01 Tahun 2023*

2021	Opini BPK Terhadap Laporan keuangan	WTP	WTP	100%	Sangat Baik
	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah	B	CC	56.12%	Sedang
2022	Opini BPK Terhadap Laporan keuangan	WTP	WTP	100%	Sangat Baik
	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah	B	B	62.52%	Baik

Sumber: Biro Organisasi Kabupaten Tapanuli Selatan 2020 s/d 2022

Berdasarkan tabel diatas capaian kinerja OPD Kabupaten Tapanuli Selatan dalam 3 (tiga) tahun terakhir. Pada tahun 2020 dan 2021 opini yang diberikan oleh Badan Pemeriksa Keuangan terhadap laporan keuangan pemerintah adalah opini dalam kategori WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) dimana hal ini telah sesuai dengan target yang ditetapkan. Tetapi Nilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada tahun 2020 dan 2021 masih dalam kategori CC (sedang). Kemudian pada tahun 2022 nilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah mengalami peningkatan dengan perolehan realisasi B (baik) yang artinya telah sesuai dengan target kinerja yang ditetapkan.

Secara umum capaian kinerja tersebut telah tercapai dengan mendapat kategori “baik” yang tercantum dalam laporan kinerja pemerintah dengan berbagai macam sasaran kinerja utama. Namun dalam laporan kinerja OPD Kabupaten Tapanuli Selatan tahun 2020 dan 2021, capaian akuntabilitas kinerja pemerintah tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Akuntabilitas dari suatu organisasi pemerintah dapat dilihat dari ukuran target yang dicapai, responsivitas dapat dilihat dari prosedur dan keinginan masyarakat, dan responsibilitas dapat dilihat dari tanggung jawab dan administrasi pelayanan yang diberikan (Pasolong, 2010).

Untuk merealisasikan seluruh indikator kinerja yang telah ditetapkan pemerintah, tidak terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2013).

Menurut (Samsudin, 2015) “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja

**MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

*Syati Manaharawan Siregar, Tomy Sun Siagian*  
*Vol. 02 No. 01 Tahun 2023*

agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Menurut (Sunnyoto, 2015), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Menurut (Fahmi, 2013) “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Selain itu Widodo (Widodo, 2015) juga mengemukakan “motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong individual untuk melakukan tindakan”

Setiap organisasi memiliki caranya sendiri dalam mendesain motivasi kerja dalam lingkungannya. Perbedaan motivasi kerja antara satu organisasi dengan organisasi lainnya pada umumnya terletak pada gaya, selera atau tekanan dan bukan dalam jenisnya. Menurut (Siswanto, 2017) bentuk pemberian motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama yaitu, kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penetapan pola kerja yang efektif, kebijakan.

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Tapanuli Selatan melakukan upaya peningkatan kinerja pegawai melalui pemberian motivasi berupa, rasa aman, penghargaan akan jati diri, pengakuan sosial, dan peluang aktualisasi diri bagi setiap pegawai. Hal ini diharapkan akan berdampak terhadap pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan berkontribusi memberikan kemampuannya secara maksimal dalam mewujudkan kemajuan perusahaan. Namun upaya yang telah dilakukan belum sepenuhnya mampu memberikan dampak yang optimal kepada pegawai. Masih terdapat pegawai yang kurang bertanggung jawab akan beban kerjanya serta mengalami stuck perperformace atau kinerja yang dihasilkan tidak berkembang atau meningkat. Hal ini tentunya menjadi sebuah hal yang harus diatasi agar setiap tujuan dan Visi dan Misi dari organisasi tertap tawujud.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wulandar & I, 2020) dan (Gardjito, Musadieq, & Nurtjahjono, 2014) menunjukkan hasil bahwa kegiatan motivasi yang baik yang dilakukan dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dan produktifitas kerja organisasi.

Selain itu, faktor lainnya yang juga mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi,

## **MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

*Syati Manaharawan Siregar, Tomy Sun Siagian*  
*Vol. 02 No. 01 Tahun 2023*

kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Joseph A, 2011).

Didalam sebuah organisasi, menurut (Sulaksono, 2015) bahwa Setidaknya ada karakteristik Orientasi pada tim. Orientasi pada tim merupakan bagian dari terjalannya budaya organisasi yang baik yang ditunjukkan dengan adanya ikatan kerjasama dari para pemangku kepentingan pada sebuah organisasi. Dilingkungan kerja OPD Kabupaten Tapanuli Selatan, permasalahan mengenai budaya organisasi merupakan isu masalah yang telah lama terjadi. Banyak para pegawai yang hanya mementingkan kepentingan individu masing-masing dengan mengesampingkan kepentingan dari tim kerja. Selain itu, para pegawai juga enggan mengutarakan pendapat terhadap proses penanganan masalah yang terjadi. Pada umumnya setiap permasalahan akan diselesaikan melalui keputusan dari pimpinan.

### **II. Metode**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Metode asosiatif. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014) pendekatan assosiatif adalah pendekatan korelasional dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan di bantu dengan program Statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Utara dengan Jumlah 40 OPD. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel istilah lain dan sampel jenuh adalah sensus (Sugiyono, 2015). Pada penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, yaitu sebanyak 40 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Tapanuli Selatan akan di ambil 3 (tiga) orang responden yaitu Kasubbag Program, Kasubbag Keuangan dan Bendahara Pengeluaran.

Jenis sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner (daftar

## MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN

Syati Manaharawan Siregar, Tomy Sun Siagian  
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

pertanyaan) merupakan alat komunikasi antara peneliti dengan yang diteliti (responden) yang dibagikan oleh peneliti untuk diisi oleh responden. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert (Sudaryono, 2017). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). *Partial least Square* merupakan metode analisis yang powerful karena tidak didasarkan banyak asumsi (Noor, 2015). Sebagai teknik analisis data, PLS menggunakan *software* SmartPLS versi 2.0.M3.

Metode PLS mempunyai keunggulan tersendiri diantaranya, data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar (Noor, 2015).

### III. Diskusi dan Hasil

#### 1. Analisis Pengukuran Outer Model

Analisis model pengukuran (*Outer Model*) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang diteliti, validitas (ketepatan), dan reliabilitas (kehandalan) dari suatu variabel.

##### a. Construct Validity and Reliability

**Tabel 2.** Construct Validity and Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Budaya Organisasi (X)	0,989	0,989	0,990	0,859
Motivasi (Z)	0,955	0,958	0,959	0,592
Kinerja (Y)	0,990	0,991	0,991	0,502

Berdasarkan data *Construct Validity and Reliability* pada tabel diperoleh hasil bahwa seluruh variable pada konstruk penelitian memiliki nilai (*Cronbach Alpha dan Rho\_A > 0.7*), nilai (*Composite Reliability > 0,6*) dan nilai (*Average Variance Extracted / AVE > 0,5*). Dengan demikian *Validity and Reliability* dari seluruh variabel adalah baik (Juliandi, 2018).

**MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

Syati Manaharawan Siregar, Tomy Sun Siagian  
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

b. Diskriminant Validity (Validitas Diskriminan)

**Tabel 3.** *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT)

	Budaya Organisasi (X)	Kinerja (Y)	Motivasi (Z)
Budaya Organisasi (X)			
Kinerja (Y)	0,734		
motivasi (Z)	0.758	0.707	

Berdasarkan perlehan nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) pada tabel diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa seluruh nilai (HTMT) variable penelitian lebih kecil dari 0.90. dengan demikian kontruk penelitian yang digunakan adalah valid (Juliandi, 2018).

**2. Analisis Penukuran *Inner Model***

Analisis model structural atau (*inner model*) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model struktural yakni, koefisien determinasi (R-Square) dan pengujian hipotesis.

a. *R-Square*.

**Tabel 4.** R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja (Y)	0,626	0,606
Motivasi (Z)	0,568	0,556

Sumber : Diolah tahun 2022

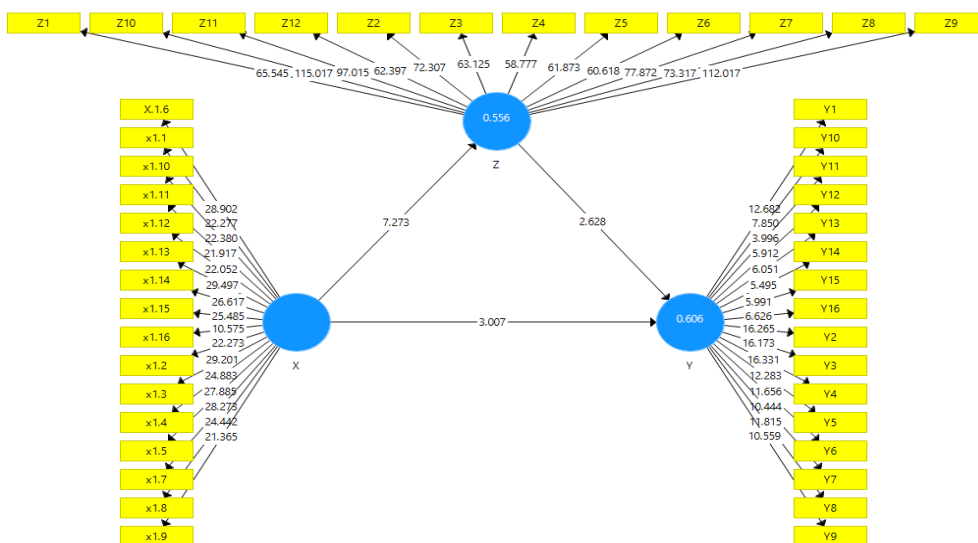
Berdasarkan tabel diperoleh hasil R-Square variable motivasi sebesar 0,606. Dengan demikian keakuratan variabel budaya organisasi (X), dalam menjelaskan variable motivasi (Z) adalah sebesar 60.6%.

Kemudian diperoleh nilai R-square dari variable kinerja sebesar 0,675. Dengan demikian keakuratan variable budaya organisasi (X) dan motivasi (Z) dalam menjelaskan variable kinerja (Y) adalah sebesar 67,5%. perolehan nilai koefisien determinasi r-square dari konstruk penelitian juga dapat dilihat pada gambar berikut:



**MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

*Syati Manaharawan Siregar, Tomy Sun Siagian*  
 Vol. 02 No. 01 Tahun 2023



**Gambar 1. R-Square**

**b. F-Square**

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriterianya jika  $f^2 = 0.02$  mengindikasikan efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen, jika  $f^2 = 0,15$  mengindikasikan efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen, jika  $f^2 = 0,35$  mengindikasikan efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen (Juliandi, 2018).

**Tabel 5. F-Square**

	Budaya Organisasi (X)	Kinerja (Y)	Motivasi (Z)
Budaya Organisasi (X)		0.275	1.314
Kinerja (Y)			
Motivasi (Z)		0.146	

## MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN

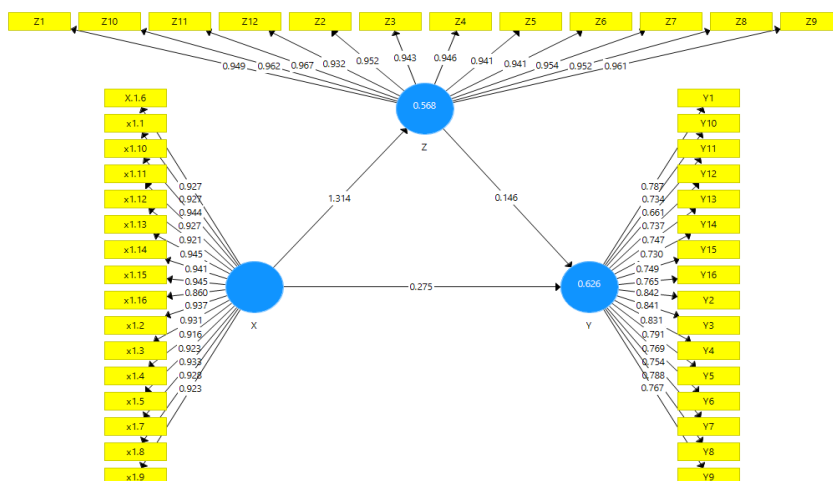
Syati Manaharawan Siregar, Tomy Sun Siagian  
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat kemampuan dari variable budaya organisasi (X) dalam menjelaskan variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,275. Hal ini mengartikan akan terjadi perubahan pada nilai pada variable kinerja (Y) sebesar 27,5% apabila variael budaya organisasi (X) dihilangkan dari konstruk.

Selanjudnya pengaruh f-square variabel eksogen budaya organisasi (X) terhadap motivasi (Z) adalah sebesar 1,314. Hal ini mengartikan akan terjadi perubahan pada nilai pada variable motivasi (Z) sebesar 131,4% apabila variabel budaya organisasi (X) dihilangkan dari konstruk.

Perolehan nilai F square dari variable motivasi (Z) terhadap variable kinerja (Y) adalah Sebesar 0,146 yang menjelaskan akan terjadi perubahan nilai pada variable kinerja (Y) sebesar 14.6 % apabila variable motivasi (Z) di hilangkan dari konstruk penelitian.

Perolehan nilai F-Square dalam penelitian ini juga dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. (F-Square)

### a. Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria pengukuran pengaruh langsung dapat menggunakan nilai dari koefisien jalur (*Path Coefficient*).

Jika nilai koefisien jalur adalah positif maka nilai dari suatu variabel terhadap variabel lainnya adalah searah sehingga jika nilai suatu variabel

**MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

*Syati Manaharawan Siregar, Tomy Sun Siagian*  
*Vol. 02 No. 01 Tahun 2023*

eksogen meningkat, maka nilai dari variabel endogen akan meningkat. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya adalah berlawanan arah, sehingga jika nilai variabel eksogen meningkat maka nilai variabel endogen akan menurun (Juliandi, 2018).

**Tabel 6. Pengaruh Langsung**

	Ordinal Sampel	Sampel Mean	Standart Deviasi	T- Statistik	P Values
X → Y	0.488	0.482	0.162	3,007	0.003
X → Z	0.754	0.752	0.104	7.273	0.000
Z → Y	0.355	0.730	0.135	2.628	0.009

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian pengaruh langsung budaya organisasi (X) terhadap kinerja (Y) mempunyai koefisien jalur (*Ordinal Sampel*) sebesar 0.488 (Positif), maka peningkatan nilai variable budaya organisasi (X) akan diikuti oleh peningkatan pada nilai kinerja (Y) sebesar 48.8%. Pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap kinerja (Y) mempunyai nilai *P-Values* (0.003) <  $\alpha$  (0.05), sehingga variable budaya organisasi (X) dapat mempengaruhi variable kinerja (Y).

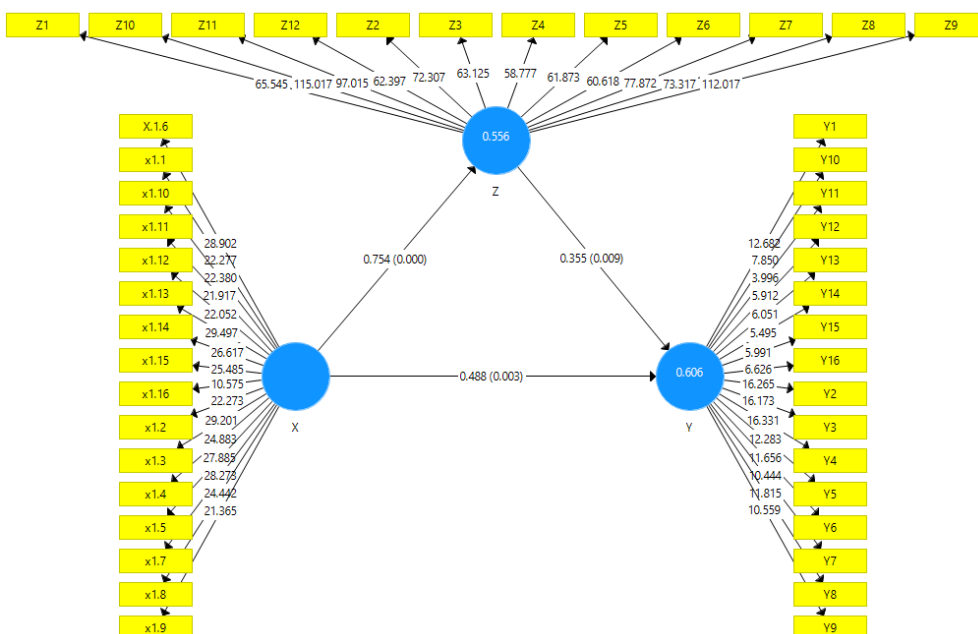
Pengaruh variable budaya organisasi (X) terhadap variable mediasi motivasi (Z) diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,754 (Positif). Maka peningkatan nilai yang terjadi pada variable budaya organisasi (X) akan di ikuti dengan peningkatan nilai pada variabel motivasi (Z) sebesar 75.4%. Pengaruh variable budaya organisasi (X) terhadap Variabel motivasi (Z) memiliki nilai *P-Values* (0.000) <  $\alpha$  0.05 Sehingga variable budaya organisasi (X) mampu mempengaruhi variable motivasi (Z).

Hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan perolehan nilai koefisien jalur (*Ordinal sampel*) dari variable motivasi (Z) terhadap variable kinerja (Y) adalah sebesar 0.355. Maka setiap adanya perubahan nilai pada variable motivasi (Z) akan di ikuti oleh perubahan nilai pada variable kinerja (Y) sebesar 33.5%. %. Pengaruh variable motivasi (Z) terhadap Variabel kinerja (Y) memiliki nilai *P-Values* (0.000) <  $\alpha$  0,05, Sehingga variable motivasi (Z) mampu mempengaruhi variable kinerja (Y).

## MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN

Syati Manaharawan Siregar, Tomy Sun Siagian  
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

Pengaruh Langsung dari variable bebas terhadap variable terikat juga dapat dilihat dari dambar berikut:



**Gambar 2. (Pengaruh Langsung)**

### b. Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Inndirect Effect*)

Analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Jika nilai P-Values  $< 0,05$ , maka signifikan, artinya variabel memediasi, memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung. Jika nilai P-Values  $> 0,05$ , maka tidak signifikan, artinya variabel mediasi tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

**Tabel 7. Pegaaruh Tidak Langsung**

**MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

*Syati Manaharawan Siregar, Tomy Sun Siagian*  
*Vol. 02 No. 01 Tahun 2023*

	Ordinal Sampel	Sampel Mean	Standart Deviasi	T-Statistik	P Values
X2 → Z → Y	0.268	0.276	0.112	2.386	0.017

Berdasarkan tabel diatas diperoleh pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X) terhadap kinerja (Y) yang di mediasi variabel motivasi (Z) mempunyai koefisien jalur (*Ordinal Sampel*) sebesar 0.268 (positif), maka variabel motivasi (Z) dapat memperantarai pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 26.8%. Pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap kinerja (Y) yang dimediasi variabel motivasi (Z) mempunyai nilai P-Values (0.017) <  $\alpha$  (0.05), sehingga variabel motivasi (Z) dapat memediasi pengaruh variabel budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y).

c. Pengaruh Total (*Total effect*)

*Total effect* merupakan total dari *Direct Effect* dengan *Indirect Effect*. (Juliandi, 2018). Pengaruh total (*Total Effect*) dari pengaruh langsung (*direct effect*) dengan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dapat di lihat dari nilai terbesar pengaruh variabel bebas (X) dan nilai terbesar dari P-value. Pengaruh total (*Total Effect*) akan dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 8. Pengaruh Total**

	Ordinal Sampel	Sampel Mean	Standart Deviasi	T Statistik	P Values
X → Y	0,756	0.758	0.093	8,155	0.000
X → Z	0,754	0.752	0.104	7,173	0.000
Z → Y	0,355	0.370	0.135	2,626	0.000

(Diolah Tahun 2022)

Pada tabel telah dijelaskan pengaruh total atau total efek dari variable budaya organisasi (X) terhadap variable kinerja (Y) yang dimediasi oleh motivasi (Z) adalah sebesar 0,756 atau dengan persentase sebesar 75.6%.

#### IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan penulis terlebih dahulu, maka penulis menarik kesimpulan penelitian yaitu:

**MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

*Syati Manaharawan Siregar, Tomy Sun Siagian*  
Vol. 02 No. 01 Tahun 2023

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada OPD Kabupaten Tapanuli Selatan.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada pegawai pada OPD Kabupaten Tapanuli Selatan
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai pada OPD Kabupaten Tapanuli Selatan.
4. Motivasi dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada OPD Kabupaten Tapanuli Selatan.

## **V. Bibliografi**

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gardjito, A. H., Musadieq, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *JAB*, 13(1), 1-8.
- Joseph A, D. (2011). *Komunikasi Antar Manusia*. Tangerang: Karisma Publishing Group.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Keuangan Daerah*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2015). *Analisis Data penelitian Ekonomi Dan Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Jaya.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.

**MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH  
KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

*Syati Manaharawan Siregar, Tomy Sun Siagian*  
*Vol. 02 No. 01 Tahun 2023*

- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publising Service.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengebangan Sumber Daya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wulandar, P. A., & I. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 251-257.