



Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisas Remaja Masjid Melati Muda di Suryowijayan, DIY

Puja Rukmana¹, Amalia Aswin Fannisa², Bangun Putra Prasetya³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Widya Mataram, Indonesia

Email: pujarukmana08@gmail.com, fanissaamalia92114@gmail.com

Abstract. This quantitative study seeks to ascertain the impact of organizational culture and leadership style on the work motivation of the “Melati Muda” mosque youth group in Suryowijayan, Yogyakarta. The research had 46 active participants chosen through purposive sampling. Data were gathered via questionnaires employing a Likert scale. The data were examined with multiple linear regression through IBM SPSS Statistics 26. The t-test results indicated that leadership style has a considerable impact on work motivation, although organizational culture does not have a meaningful partial influence. The F-test demonstrates that both factors collectively exert a considerable influence on work motivation. The Adjusted R Square value of 0.215 signifies that the independent variables account for 21.5% of the variance in work motivation, whilst the remaining 78.5% is affected by factors not analyzed in this study. These findings underscore the significance of proficient leadership in augmenting motivation within faith-based youth groups.

Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, Work Motivation.

Abstrak. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja kelompok pemuda masjid “Melati Muda” di Suryowijayan, Yogyakarta. Penelitian ini melibatkan 46 partisipan aktif yang dipilih melalui purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert. Data tersebut dikaji dengan regresi linier berganda melalui IBM SPSS Statistics 26. Hasil uji-t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja, meskipun budaya organisasi tidak memiliki pengaruh parsial yang signifikan. Uji-F menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara kolektif memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,215 menandakan bahwa variabel independen tersebut menyumbang 21,5% varians dalam motivasi kerja, sedangkan 78,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Temuan-temuan ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan yang cakap dalam meningkatkan motivasi dalam kelompok pemuda berbasis agama.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja.

I. PENDAHULUAN

Salah satu faktor produksi terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). SDM dianggap sebagai operator untuk menjalankan operasional organisasi, sehingga keahlian dan kemampuan anggota sangat penting untuk mencapai produktivitas dan tujuan organisasi (Rosita, *et al.*, 2024). Hal ini juga terjadi pada organisasi keagamaan berbasis sosial, seperti remaja masjid. Organisasi remaja masjid adalah perkumpulan pemuda dan pemudi islam yang melakukan aktivitas sosial serta ibadah di lingkungan masjid.

Dalam era modernisasi, organisasi masjid memiliki peran penting dalam membentuk karakter, meningkatkan kepedulian sosial, serta memperkuat nilai-nilai keislaman di kalangan generasi muda. Organisasi masjid menjadi wadah untuk memperdalam ajaran agama dan pengembangan diri, seperti melatih jiwa kepemimpinan, jiwa berorganisasi, serta keterampilan

sosial lainnya. Selain itu, organisasi masjid juga dapat membentengi dan mencegah generasi muda islam agar tidak terlibat perilaku negatif yang menyimpang ataupun kenakalan remaja lainnya (PEMKAB BENGKALIS, 2014).

Namun demikian, salah satu tantangan yang sering dihadapi oleh organisasi berbasis relawan seperti organisasi masjid adalah menjaga motivasi kerja anggota agar tetap aktif dan berkontribusi dalam menjalankan program serta kegiatan organisasi. Motivasi dapat menjadi stimulus bagi seseorang untuk menjalankan tugasnya (Erisandi, D., 2015). Pemberian motivasi yang tepat akan memunculkan semangat, gairah, dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang yang akan meningkatkan produktivitasnya. Sehingga pada akhirnya, seseorang tersebut akan dengan sukarela menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Hal ini sejalan dengan tesis Muflihin (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi timbulnya, arah, dan bertahannya perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Variabel motivasi dapat dibentuk oleh sikap karyawan dalam menanggapi kondisi kerja. Menurut Riyadi (2023), motivasi merupakan suatu proses psikologis yang merupakan hasil interaksi antara sikap, keinginan, keputusan, dan persepsi individu terhadap lingkungannya. Motivasi dapat berupa dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berdampak signifikan terhadap hasil pekerjaan individu, baik positif maupun negatif, tergantung pada keadaan dan situasi tertentu (Riyadi, 2023).

Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dapat memengaruhi motivasi kerja. Budaya organisasi menumbuhkan suasana yang membentuk perilaku, sikap, dan nilai-nilai orang-orangnya. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, keyakinan, konvensi, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi dalam kegiatan sehari-hari (Alhempri, et al., 2024). Lebih jauh, gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi gairah dan komitmen anggota. Hal ini disebabkan oleh cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan untuk bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Setiap pemimpin menunjukkan perilaku yang berbeda dalam membimbing pengikutnya, yang disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dapat digambarkan sebagai metode yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahan, yang diwujudkan melalui pola perilaku atau ciri-ciri kepribadian (Hasnawati, et al., 2020).

Banyak penelitian sebelumnya telah menunjukkan korelasi antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Putra dan Prianggono (2022) menemukan dampak substansial dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi anggota. Penelitian yang dilakukan oleh Noviyani et al. (2022) menunjukkan bahwa kedua aspek

tersebut memengaruhi motivasi kerja. Selain itu, Widyaningrum et al. (2022) menyoroti bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang cukup besar terhadap motivasi kerja, meskipun sebagian. Penelitian yang dilakukan oleh Rowaji et al. (2023) menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memberikan dampak, baik secara individu maupun bersamaan. Febriandiny dan Husniati (2022) menemukan bahwa budaya organisasi secara positif dan signifikan memengaruhi motivasi kerja, tetapi gaya kepemimpinan memberikan dampak negatif yang cukup besar.

Namun demikian, penelitian – penelitian tersebut umumnya dilakukan pada konteks organisasi formal seperti organisasi atau instansi pemerintah. Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dalam konteks organisasi keagamaan non-profit seperti organisasi remaja masjid masih terbatas. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja anggota Organisasi Remaja Masjid Melati Muda di Yogyakarta. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik serta rekomendasi praktis bagi organisasi keagamaan dalam meningkatkan motivasi kerja anggotanya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam penelitian ini, tinjauan pustaka yang digunakan adalah teori yang menjadi landasan dalam sebuah penelitian. Teori – teori ini didapatkan dari buku – buku yang relevan dengan judul penelitian. Berikut adalah teori – teori dari variabel – variabel yang akan dibahas, yaitu:

A. Budaya Organisasi

Sementara menurut Sumartik, *et al.* (2022), budaya organisasi adalah pola perilaku yang berupa pemikiran, tindakan, bahasa, kebiasaan anggota organisasi yang menjadi pembeda, norma, keyakinan, dan perspektif anggota dalam mengatasi masalah serta dampaknya. Selain itu, menurut Alhempi, *et al.* (2024), budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan, norma, dan kebiasaan yang diterima dan diterapkan oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas sehari – hari.

Budaya organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap pengambilan keputusan melalui pemilihan solusi alternatif yang telah ada. Budaya organisasi juga disebut sebagai perilaku yang menjelaskan hubungan melalui asumsi, perilaku, cerita, mitos, metafora, dan ide lainnya dalam bentuk lingkungan untuk menentukan arti

bekerja dalam suatu organisasi (Soelistya, *et al.*, 2022). Selain itu, menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik utama, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, pekerja didorong untuk menjadi pribadi yang inovatif dan kreatif, serta berani mengambil resiko.
2. Orientasi pada detail, pekerja didorong untuk menunjukkan presisi dan memperhatikan setiap detail.
3. Orientasi pada hasil, pihak manajemen lebih menitikberatkan perolehan hasil dibandingkan dengan proses.
4. Orientasi pada orang, pengambilan keputusan oleh pihak manajemen sangat memperhatikan kesejahteraan anggota – anggotanya.
5. Orientasi pada tim, aktivitas kerja lebih banyak dilakukan dalam tim daripada individu.
6. Keagresifan, pekerja dituntut untuk menjadi kompetitif.
7. Stabilitas, dengan mempertahankan status quo.

Menurut para ahli tersebut, budaya organisasi merupakan sistem nilai, konvensi, kebiasaan, dan pola perilaku yang dianut oleh para anggota organisasi, yang membentuk identitas dan membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya ini membentuk pikiran dan tindakan para anggota dalam kehidupan sehari-hari, sekaligus memengaruhi pengambilan keputusan, rutinitas kerja, dan motivasi individu dalam organisasi.

B. Gaya Kepemimpinan

Hasnawati, *et al.* (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Sementara itu, menurut Robbins dan Judge (2017), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pencapaian anggota dengan visi atau tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Insan (2017), gaya kepemimpinan dibagi menjadi 5 tipe, yaitu

1. Gaya paternalistik, yaitu pemimpin yang mengembangkan sikap kebersamaan serta memiliki sifat kebapakan sehingga menjadi teladan atau panutan masyarakat. Seperti tokoh – tokoh adat, para ulama dan guru.
2. Gaya militeristik, merupakan tipe kepemimpinan yang mengandalkan perintah dan formalitas berlebihan. Pemimpin ini menuntut disiplin tinggi, sulit menerima kritik, dan cenderung kaku terhadap bawahan.

3. Gaya otokratis, merupakan gaya kepemimpinan yang menganggap organisasi sebagai miliknya dan menggunakan tujuan pribadi sebagai tujuan organisasi. Ia tidak menerima kritik, menganggap bawahan sebagai alat, dan sering menggunakan paksaan. Pemimpin ini dominan dalam pengambilan keputusan.
4. Gaya karismatik, merupakan tipe kepemimpinan yang santun, adil, dan menghargai bawahan. Pemimpin ini memperhatikan kesejahteraan bawahan, dermawan, dan responsif terhadap kebutuhan mereka, sehingga bawahan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara manusiawi.
5. Gaya demokratis, merupakan tipe kepemimpinan yang menghargai individu dan berupaya menyalaraskan tujuan organisasi dengan kepentingan bawahan. Ia terbuka terhadap masukan, mendorong kerja sama, memberikan keleluasaan, dan membimbing bawahan dengan nasihat. Pemimpin ini berusaha memajukan bawahannya dan mengembangkan kapasitas kepemimpinannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi bawahannya. Ada lima tipe: paternalistik yang mengutamakan kebersamaan; militeristik yang mengandalkan perintah dan disiplin; otokratis yang menganggap organisasi miliknya dan tidak menerima kritik; karismatik yang santun dan peduli pada bawahan; serta demokratis yang menghargai masukan dan individu. Setiap gaya mempengaruhi hubungan dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

C. Motivasi

Riyadi (2023) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang timbul akibat adanya interaksi antara sikap, keinginan, keputusan, dan persepsi individu terhadap lingkungannya. Motivasi dapat menjadi faktor penting yang memengaruhi hasil kerja individu, baik positif maupun negatif, tergantung pada situasi yang dihadapi.

Menurut Muflihin (2024), motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang memengaruhi timbulnya, arah, dan bertahannya perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Variabel motivasi dapat dibentuk oleh sikap karyawan dalam menanggapi kondisi kerja.

Herzberg dalam Hasibuan (2019) mencetuskan teori dua faktor motivasi, yaitu:

1. *Maintenance factors*, adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman jiwa dan pikiran. Kebutuhan

ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus – menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

2. *Motivation factors*, adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan puas saat dan dalam melakukan pekerjaan. Faktor ini berhubungan dengan apresiasi terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang memengaruhi hasil kerja individu, dipengaruhi oleh sikap, kebutuhan, dan persepsi terhadap lingkungan. Motivasi kerja penting untuk membangkitkan dan memelihara perilaku karyawan. Teori dua faktor Herzberg membedakan antara *maintenance factors*, yang berkaitan dengan kebutuhan dasar untuk ketentraman, dan *motivation factors*, yang berhubungan dengan kepuasan psikologis dalam bekerja.

3. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan pada organisasi remaja masjid “Melati Muda” yang berlokasi di Suryowijayan, Yogyakarta. Populasi dalam organisasi tersebut berjumlah sekitar 70 orang anggota. Selanjutnya, teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling*, yaitu dengan menetapkan kriteria tertentu, yakni hanya anggota yang aktif dalam organisasi yang dijadikan responden. Dengan demikian, jumlah anggota aktif sebanyak 46 orang ditetapkan sebagai sampel penelitian.

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan pengukuran variabel menggunakan Skala Likert:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Setuju (S)
- 4 = Sangat Setuju (SS)

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 26. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, serta Uji Regresi Linier Berganda (Uji t dan Uji F).

4. HASIL

A. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu motivasi kerja. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.1

Model	<i>Coefficients^a</i>		Sig.
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	B	
Budaya Organisasi	0.305	1.990	0.053
Gaya Kepemimpinan	0.454	3.616	0,001

a. Budaya Organisasi

Nilai signifikansi sebesar 0.053, yang mana lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan, koefisien regresi sebesar 0.305 menunjukkan arah hubungan positif, namun pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik.

b. Gaya Kepemimpinan

Nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.001, yang mana lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan, koefisien regresi sebesar 0.454 menunjukkan bahwa pengaruhnya positif, artinya semakin baik gaya kepemimpinan, maka motivasi kerja karyawan cenderung meningkat.

B. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (budaya organisasi dan gaya kepemimpinan) secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen (motivasi kerja). Hasil uji F ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel.2

ANOVA		
Model	F	Sig.
Regression	7.162	0,002

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F sebesar 7.162 dengan tingkat signifikansi 0.002. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Berikut adalah hasil Model Summary untuk melihat besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel dependen:

Tabel.3

<i>Model Summary</i>		
	<i>Adjusted R Square</i>	<i>SEE</i>
Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan	0.215	0.36032

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.215, yang berarti bahwa 21,5% variasi dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan. Sementara itu, sisanya sebesar 78,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *Standard Error of the Estimate* (SEE) sebesar 0.36032 menunjukkan seberapa jauh nilai prediksi menyimpang dari nilai aktual.

5. PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Remaja Masjid

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.053 yang lebih besar dari batas signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja remaja masjid. Meskipun demikian, koefisien regresi sebesar 0.305 menunjukkan adanya hubungan positif, yang berarti bahwa semakin baik budaya organisasi, maka motivasi kerja cenderung meningkat, meskipun pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik.

Hasil ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti Widyaningrum, *et al.* (2022) dan Febriandiny & Husniati (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Ketidaksesuaian hasil ini dapat dijelaskan oleh perbedaan konteks objek penelitian. Dalam konteks remaja masjid, motivasi mereka bisa jadi lebih dipengaruhi oleh faktor – faktor personal seperti hubungan dengan sesama anggota, dorongan religius, atau lingkungan sosial, dibandingkan dengan budaya organisasi yang bersifat lebih sistemik dan formal.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Remaja Masjid

Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.001, yang berarti lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja remaja masjid. Koefisien regresi sebesar 0.454 menunjukkan arah pengaruh yang positif, menandakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka motivasi kerja anggota remaja masjid akan semakin meningkat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Putra & Prianggono (2022), Noviyani, *et al.* (2022), dan Rowaji, *et al.* (2023), yang mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengarahkan, mendukung, dan menginspirasi anggotanya secara efektif dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan bersemangat.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara Simultan terhadap Motivasi Kerja Remaja Masjid

Melalui hasil uji F, diperoleh nilai F sebesar 7.162 dengan tingkat signifikansi 0.002. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja remaja masjid. Artinya, kedua variabel tersebut, meskipun salah satunya tidak berpengaruh signifikan secara parsial, secara bersama-sama dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja.

Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Rowaji, *et al.* (2023) serta Putra & Prianggono (2022) yang menunjukkan bahwa kombinasi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi signifikan terhadap motivasi kerja anggota organisasi. Hal ini mencerminkan pentingnya keharmonisan antara nilai-nilai organisasi dan praktik kepemimpinan dalam mendorong semangat kerja.

Interpretasi Nilai Adjusted R Square

Model summary menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.215, yang berarti bahwa 21,5% variasi dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan. Sementara itu, 78,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti faktor pribadi, lingkungan sosial, kondisi spiritual, atau insentif eksternal. Nilai *Standard Error of the Estimate* (SEE) sebesar 0.36032 menunjukkan

tingkat penyimpangan antara nilai aktual dengan nilai prediksi, yang tergolong cukup moderat. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun model memiliki kekuatan penjelas yang terbatas, gaya kepemimpinan tetap menjadi faktor dominan yang dapat diandalkan untuk memprediksi motivasi kerja dalam konteks remaja masjid.

6. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja remaja masjid, maka dapat disimpulkan hal – hal sebagai berikut:

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja remaja masjid secara parsial. Meskipun memiliki arah hubungan yang positif, nilai signifikansi yang melebihi 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi belum cukup kuat untuk memengaruhi motivasi kerja secara statistik.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja remaja masjid. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka motivasi kerja anggota remaja masjid cenderung meningkat. Hal ini menegaskan pentingnya peran seorang pemimpin dalam mendorong semangat dan kinerja anggota organisasi.
3. Secara simultan, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja remaja masjid. Kombinasi keduanya dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan motivasi anggota, meskipun secara parsial tidak semua variabel menunjukkan pengaruh yang signifikan.
4. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.215 menunjukkan bahwa kontribusi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam menjelaskan variasi motivasi kerja adalah sebesar 21,5%. Sisanya sebesar 78,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor internal individu, hubungan antaranggota, dukungan keluarga, atau aspek spiritual.

Dengan demikian, organisasi remaja masjid disarankan untuk memperkuat gaya kepemimpinan yang efektif serta terus mengevaluasi dan membangun budaya organisasi yang lebih relevan dan mendukung kebutuhan anggota agar dapat meningkatkan motivasi kerja secara lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhemi, R., Zamii, A., Goenawan, R. D., Yusuf, M., & Lukas, A. (2024). *Budaya Organisasi*. Padang: Takaza Innovatix Labs.
- Desa Gontor. (n.d.). *Remaja Masjid*. Terakhir diakses pada tanggal 6 Mei 2025, pukul 14.39. Sumber: <https://desagontor.com/lembaga-masyarakat/remaja-masjid/#:~:text=Remaja%20masjid%20atau%20sering%20dikenal,ibadah%20di%20ingkungan%20suatu%20masjid>.
- Erisandi, D. (2015). *Motivasi Kerja Pegawai*. Terakhir diakses pada tanggal 6 Mei 2025, pukul 14.45. Sumber: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/7754/MOTIVASI-KERJA-PEGAWAI.html>.
- Feibriandiny, C., dan Husniati, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Mega Anggrek Jakarta di Masa Pandemi Covid 19. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*. Vol. 6, No. 2.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hasnawati., Sapiri, M., dan Ruslan, M. (2020). *Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja*. Sulawesi Selatan. Pusaka Almaida.
- Insan, A. N. (2017). *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris di Organisasi*. Bandung. Alfabeta.
- Muflihin, M. H. (2024). *Motivasi Kinerja*. Tangerang Selatan: Berkah Aksara Cipta Karya.
- Noviyani., Widia, E., dan Tatminingsih, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasarnegeri Sekecamatan Sekupang Batam. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*. Vol. 6, No. 2.
- Pemerintah Kabupaten Bengkalis. (2014). *Remaja Masjid memiliki peranan penting dalam pembinaan remaja Islam*. Terakhir diakses pada tanggal 6 Mei 2025, pukul 14.36. Sumber: <https://prokopim.bengkaliskab.go.id/web/detailberita/2123/remaja-masjid-memiliki-peranan-penting-dalam-pembinaan-remaja-islam>.
- Putra, R. A., dan Prianggono, J. (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Korps Brimob Polri. *Jurnal Ilmu Kepolisian*. Vol. 16, No. 2.
- Riyadi, S. (2023). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta. Jejak Pustaka.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: WIDA Publishing.
- Rowaji, M., Nurkolis., dan Egar, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*. Vol. 12, No. 3.
- Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah. N., Sahir, S. H., Purwati. T. (2022). *Budaya Organisasi dalam Praktik*. Siodarjo. Nizamia Learning Center.
- Sumartik., Abadiyah. R., dan Ubaidillah, H. (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi*. Sidoarjo. UMSIDA PRESS.

Widyaningrum, M. E., Balafif, M., dan Andriyanto, Y. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Peningkatan Produktivitas Kerja PT Fastrata Buana Cabang Krian. *Indonesian Journal of Management Science*. Vol. 1, No. 2.