

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI DISPORABUDPAR GROBOGAN



^{1*}Nurul Khomariyah, ²Wyati Saddewisasi, ³Rini Sugiarti

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana,
Universitas Semarang - Indonesia

e-mail:

^{1*}nurulkhomariyahnomor24@gmail.com (corresponding author)

²saddewisasi@usm.ac.id

³rinisugiartipsikologi@usm.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership style and organizational culture on work discipline, with work motivation role as an intervening variable among employees of the Disporabudpar office in Grobogan Regency. The independent variables in this research are leadership style and organizational culture. The dependent variable is work discipline, with work motivation acting as a mediating variable. This research used a quantitative method with a questionnaire as the instrument. The sample in this research consisted of 76 employees selected using the census method. The analysis was structural equation modeling (SEM) using the SmartPLS analysis tool. The results of this research show that leadership style and organizational culture have a significant positive effect on work motivation. Motivation has a positive and significant effect on work discipline, and leadership style and organizational culture have been proven to have a positive and significant effect on work discipline. The motivation variable mediate the relationship between leadership style and organizational culture on work discipline.

Keywords: Discipline; Motivation; Leadership Style; Organizational Culture

Diterima (Received) : 20-07-2024

Direvisi (Revised) : 05-11-2024

Disetujui (Approved) : 08-11-2024

Dipublikasi (Published) :13-11-2024



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata Kabupaten Grobogan merupakan sebuah organisasi yang menjalankan misi melayani Masyarakat. Sebagai pelayan masyarakat dituntut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Tingginya masyarakat merasa puas atas layanan yang diperolehnya merupakan keberhasilan organisasi (Rizal & Radiman, 2019).

Disiplin kerja merupakan suatu komponen penting yang tidak dapat dipungkiri keberadaannya, karena disiplin kerja akan mempermudah suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Armansyah, 2020). Disiplin sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi dengan tujuan agar tidak terjadi kecerobohan, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam menjalankan usaha (Primadhani & Pitoyo, 2024). Karyawan yang disiplin akan bekerja sesuai dengan tuntunan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut sehingga segala tindakan yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan (Sunarsi, 2018). Pada kenyataannya terdapat banyak sekali celah pelanggaran di dalamnya, begitu pula pada pegawai Disporabudpar Kabupaten Grobogan.

Berdasarkan data rekap presensi selama April 2023 hingga Maret 2024 dapat dilihat bahwa terdapat pegawai yang belum menerapkan disiplin kerja dengan baik melalui presensi dengan menggunakan aplikasi SIMPEL-Gan. Rata rata indikasi ketidak disiplin yakni datang terlambat 7,56% dan tanpa keterangan 20,67%. Puncak ketidak disiplin pegawai terjadi pada bulan Januari 2024 sebesar 40,09 % dengan rincian 14,88% datang terlambat dan 25,21% tanpa keterangan. Presensi kehadiran ini menjadi bahan evaluasi bidang kepegawaian mengingat pentingnya peran pegawai dalam mendukung kegiatan di Disporabudpar Kabupaten Grobogan. Catatan kehadiran ini dimanfaatkan sebagai bahan penilaian bagi bidang kepegawaian mengingat peran signifikan pegawai dalam keberhasilan kegiatan di Disporabudpar Kabupaten Grobogan.

Peran pemimpin juga sangat menentukan dalam meningkatkan disiplin kerja dalam organisasi pemerintahan, gaya bersikap dan bertindak merupakan penentu keberhasilan dan kegagalan pemimpin (Rasyid et al., 2020). Cara seorang pemimpin bersikap dan bertindak akan terlihat dari cara ia menyelesaikan suatu pekerjaan, salah satunya dengan memberdayakan karyawannya untuk bekerja dengan disiplin sehingga tujuan organisasi tercapai (Rasyid et al., 2020). Gaya kepemimpinan yaitu mengubah sikap dan perilaku pegawai sehingga merasa nyaman dengan keinginan pemimpin yang dipengaruhi kekuatan semangat dan moral yang sangat kreatif (Khobir et al., 2023).

Selain gaya kepemimpinan, juga terdapat aspek lain seperti budaya organisasi. Menurut Beach dalam Nadeak (2016), instrument dalam jalannya suatu organisasi yang penting agar tujuan organisasi tercapai sesuai dengan tujuan dengan efektif salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi bila dijalankan dengan tepat, akan berdampak pada peningkatan disiplin pekerja (Giantari & Riana, 2017). Tanggung jawab yang meningkat, disiplin yang meningkat, konsistensi terhadap standar atau aturan, korespondensi dan koneksi yang menyenangkan di semua tingkatan, investasi dan perhatian yang meningkat, tingkat ketidakhadiran dan keberatan yang menurun merupakan indikasi pelaksanaan budaya organisasi yang efektif (Wicara, 2022).

Ada beberapa penelitian yang menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, misalnya penelitian yang dilakukan oleh Novianingsih et al., (2023), yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal itu sejalan dengan penelitian Rahmat (2022) yang menghasilkan temuan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian

Setiawan (2018) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Primadhani dan Pitoyo (2024) dan Hasibuan dan Nugrohoseno (2022) meneliti disiplin kerja, mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Fatma et al. (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Masih terdapat ketidakkonsistenan atau kesenjangan penelitian dalam penelitian sebelumnya tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Untuk mengatasi gap tersebut maka digunakan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Peran variabel motivasi dalam mengatasi *research gap* karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan, menjadi dorongan, kekuatan, semangat dari dalam diri dan luar diri untuk bertindak guna mencapai tujuan organisasi (Setiyadi & Febrianto, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Disporabudpar kabupaten Grobogan

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PENELITIAN

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagaimana dimaksud oleh Hasibuan (2016) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Keith Davis dalam Mangkunegara (2017: 129) berpendapat bahwa "*dicipline is management action to enforce organization standards*". Tujuan Perusahaan dapat tercapai dengan mudah apabila disiplin kerja diterapkan karena pegawai akan lebih tertib dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Tannady et al., 2022). Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, yaitu: tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab (Agustini, 2019).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi anggota tim agar secara aktif berkontribusi dalam pencapaian sasaran organisasi (Hasibuan, 2016). Selanjutnya menurut Mattayang (2019), gaya kepemimpinan merefleksikan pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan peran managerialnya. Kepemimpinan melibatkan kegiatan mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan tim untuk mencapai visi organisasi (Widakdo et al., 2022). Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam Nasdir et al., (2018) yakni Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan memotivasi, Kemampuan komunikasi, Kemampuan mengendalikan bawahan, Kemampuan mengendalikan emosi

Budaya Organisasi

Menurut Torang (2013), budaya organisasi merupakan suatu kecenderungan yang diulang-ulang terus menerus dan berubah menjadi suatu nilai dan cara hidup bagi sekelompok orang dalam suatu organisasi yang diikuti oleh orang-orang yang mengikutinya. Sementara menurut Sutoro (2020), budaya organisasi adalah jenis keyakinan dan cara yang dapat dipahami untuk beradaptasi dengan kehidupan dalam suatu organisasi. Orang-orang yang tinggal di lingkungan dengan budaya organisasi yang kuat memiliki kesan bahwa mereka dapat menjalani kehidupan yang lebih baik.

Selanjutnya menurut Jayen et al., (2023), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para

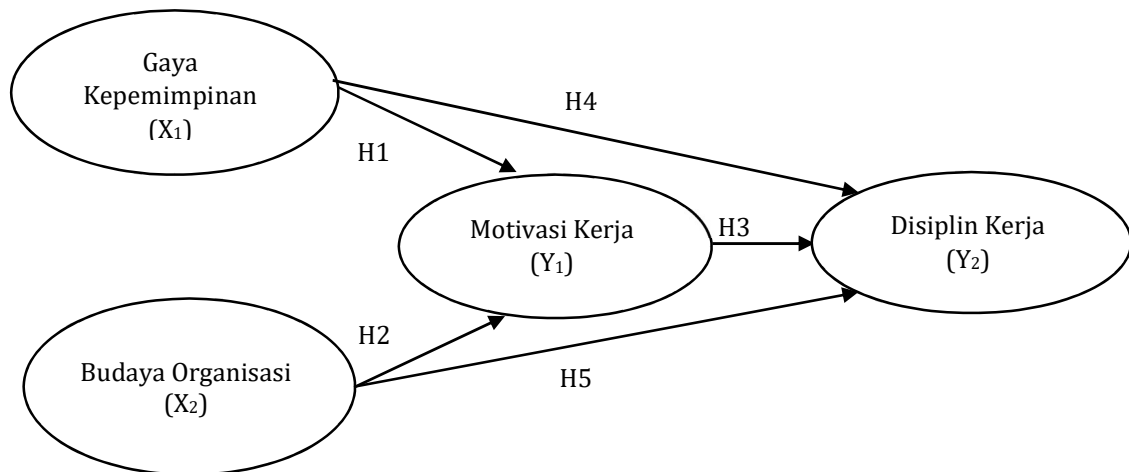
karyawan dan manajer perusahaan. Indikator budaya organisasi menurut Tan dalam Jayen et al., (2023) yakni *individual initiative* (inisiatif perseorangan), *risk tolerance* (toleransi terhadap resiko), *control* (pengawasan), *management support* (dukungan manajemen), dan *communication pattern* (pola komunikasi).

Motivasi Kerja

Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa motivasi adalah situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri. Afandi (2018) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena tergerak, terdesak dan terarah untuk melakukan kegiatan dengan jujur, penuh rasa puas dan tulus sehingga hasil kegiatan yang dilakukannya membuahkan hasil yang baik dan bermutu. Selanjutnya menurut Chandra dan Syardiansah (2021), motivasi kerja merupakan kekuatan rahasia yang ada dalam diri individu dan dapat dipengaruhi oleh tekanan dari luar, imbalan yang berhubungan dengan uang maupun non-finansial, dan dapat memengaruhi karyawan dalam bekerja. Indikator motivasi kerja menurut Agustini, (2019) yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri.

Kerangka Penelitian

Dugaan-dugaan dari tiap perumusan hipotesis menjelaskan bahwa adanya hubungan antara faktor-faktor kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Selain itu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi juga berpengaruh terhadap motivasi kerja sendiri. Maka, di susun kerangka penelitian seperti pada Gambar 1.



Sumber :Dikonstruksi untuk penelitian ini, 2024

Gambar 1
Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

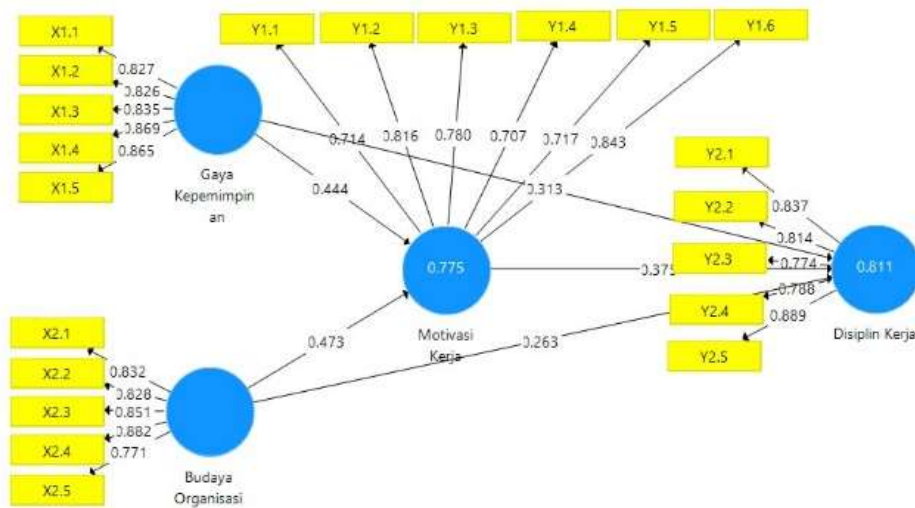
Instrumen yang digunakan pada penelitian ini berupa angket atau kuesioner (Sugiyono, 2017). Sampel dari penelitian ini adalah pegawai di Disporabudpar Kabupaten Grobogan menggunakan metode total sampling atau sensus dengan jumlah 77 responden populasi dikurangi 1 pegawai menjadi 76 responden karena merupakan peneliti. Data yang digunakan adalah data primer yang bersumber pada jawaban kuesioner melalui google

form, menggunakan skala likert yang terbagi menjadi 5 bagian pengukuran. Data yang sudah ada kemudian dianalisis menggunakan konsep *structural equation modeling* (SEM) dengan perangkat lunak *Smart-PLS* 3.2.9.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Convergent Validity merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat validitas setiap indikator (Ghozali, 2014). *Convergent validity* bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya (Ghozali, 2014). Validitas ditunjukkan pada nilai *loading faktor* masing masing variabel penelitian telah memenuhi ambang batas sebesar $> 0,7$, sehingga seluruh indikator yang mengukur konstruk dapat digunakan dalam pengujian hipotesis karena telah memenuhi ambang batas *convergent validity*. Hal ini sebagaimana di ungkap (Ghozali, 2014), suatu korelasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,7



Sumber : SmartPLS Algorithm, 2024

Gambar 2
Nilai Convergent Validity

Discriminant Validity

Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Apabila konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut (Ghozali, 2014), untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *average variance extracted* (AVE).

Tabel 1
AVE dan Discriminant Validity

Variabel	Ave	Discriminant Validity
GK	0,713	0,834
BO	0,695	0,844
MK	0,585	0,765
DK	0,674	0,821

Sumber : SmartPLS Algorithm, 2024

Nilai *Discriminant Validity* lebih besar dari nilai AVE tiap variabel bernilai konstruk yang > dari pada lainnya. Artinya ada kesesuaian suatu indikator untuk menjelaskan konstraknya dibanding menjelaskan konstruk lainnya.

Composite Reliability

Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Dalam pengukuran apabila nilai yang dicapai adalah > 0,70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. (Ghozali, 2014).

Tabel 2
Composite Reliability

	Composite Reliability	AVE
BO	0,919	0,695
DK	0,912	0,674
GK	0,926	0,713
MK	0,894	0,585

Sumber : SmartPLS Algorithm, 2024

Composite Reliability pada Tabel 2 bernilai diatas 0,7 dan nilai AVE juga lebih besar dari 0,5 artinya konstruk variabel terbukti memiliki reliabilitas tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semua variabel penelitian sudah memenuhi persyaratan mengenai kriteria reliabilitas yang sesuai sebagai dasar penelitian SEM yang dapat dianalisis menggunakan SmartPLS.

Model Struktural

R2 dan Q2 merupakan salah satu cara untuk memeriksa model. Nilai *R-square* digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten *independent* tertentu terhadap variabel laten *dependen* (Ghozali, 2014). *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya (Ghozali, 2014). Dalam tinjauan ini, model dasar dinilai dengan mempertimbangkan *R-square* (R2) dan Q2 Stone-Geisser (Prescient repertinence). Evaluasi Q2 bergantung pada koefisien kepastian (R2) dari setiap variabel endogen. Nilai Q2 memiliki rentang dari 0 hingga Q2=1, dan semakin dekat ke 1, semakin baik modelnya(Ghozali, 2014). Hair et al., (2017) menyatakan bahwa nilai *R-square* 0,75 termasuk ke dalam kategori kuat, nilai *R-square* 0,50 termasuk kategori moderat dan nilai *R-square* 0,25 termasuk kategori lemah.

Tabel 3
Nilai Model R-square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Motivasi Kerja	0,775	0,769
Disiplin Kerja	0,811	0,804

Sumber : SmartPLS Algorithm, 2024

Hasil perhitungan R-square menunjukkan bahwa 77,5% (kuat) penyebaran faktor motivasi kerja dipahami oleh gaya kepemimpinan dan faktor budaya organisasi, sisanya dipahami oleh faktor-faktor yang lain. 81,1% (kuat) penyebaran faktor disiplin kerja dipahami oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, sisanya dipahami oleh faktor-faktor yang lain.

Tabel 4
Hasil Perhitungan Q-square

	SSO	SSE	Q ²
MK	456	260,106	0,43
DK	380	183,023	0,518

Sumber : SmartPLS Blindfolding, 2024

Hasil perhitungan Q-square untuk Disiplin Kerja yaitu sebesar 0,518 dan Motivasi Kerja yaitu sebesar 0,430. Nilai Q-square > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai Q-square ≤ 0 menunjukkan bahwa model tersebut kurang *predictive relevance* (Ghozali, 2014).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh antar variabel secara langsung dan tidak langsung (Afandi et al., 2021). Cara menguji hipotesis dengan melihat T-Statistic dan P-Value. Dimana jika P Value < 0,05 maka dinyatakan diterima. T-Statistic harus lebih besar >1,99. Uji hipotesis dilakukan dengan teknik *bootstrapping*. Uji *bootstrapping* ini juga bertujuan untuk mengetahui arah hubungan dan signifikansi hubungan setiap variabel latennya.

Tabel 5
Nilai Hasil Pengujian Hipotesis

<i>HIPOTESIS</i>	<i>OS</i>	<i>T STATISTICS</i>	<i>P VALUES</i>
GK- MK	0,444	3,583	0,000
BO-MK	0,473	3,944	0,000
MK-DK	0,375	2,689	0,007
GK-DK	0,313	2,210	0,028
BO-DK	0,263	2,243	0,025

Sumber : SmartPLS Algorithm, 2024

Berdasarkan Tabel 5, dari lima hipotesis yang diuji hasilnya menunjukkan semua hipotesis diterima. H1 menguji apakah Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y1). *Original sample* memiliki nilai positif sebesar 0,444 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap motivasi pegawai Disporabudpar dengan pengaruh sebesar 44,4%. Nilai t-statistik pengujian

tersebut adalah 3,583 ($>1,99$) dan nilai koefisien Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y1) adalah 0,000 ($<0,05$), maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) terbukti berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y1). Dari hasil analisis ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dari pimpinan maka akan meningkatkan motivasi pegawai Disporabudpar Kabupaten Grobogan. Sehingga pegawai akan lebih termotivasi dalam bekerja di suatu instansi pemerintahan apabila memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Hasil ini telah mendukung penelitian dari Sunaringtyas et al., (2022) yang menyatakan ada pengaruh positif secara signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi. Hasil ini juga telah mendukung penelitian Yanoto (2018) dan Syafii et al., (2015) yang menyatakan gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja secara signifikan.

H2 menguji apakah Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh Motivasi Kerja (Y1). *Original sample* memiliki nilai positif sebesar 0,473 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap motivasi pegawai Disporabudpar dengan pengaruh sebesar 47,3%. Nilai t-statistik pengujian tersebut adalah 3,944 ($>1,99$) dan nilai koefisien Budaya Organisasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y1) adalah 0,000 ($<0,05$), maka H2 diterima. Hal ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y1) pegawai Diporabudpar secara signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Giantari dan Riana (2017) yang menemukan bahwa budaya berpengaruh terhadap motivasi seseorang pegawai dalam bekerja, budaya organisasi yang baik dapat menjadi pendorong dalam organisasi untuk melaksanakan kewajibannya dengan baik sehingga pelaksanaannya dapat tercapai sesuai dengan tujuan organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa budaya organisasi pegawai BPSDM Provinsi Jambi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi (Sutoro, 2020).

H3 menguji apakah Motivasi Kerja (Y1) mempunyai pengaruh Disiplin Kerja (Y2). *Original sample* memiliki nilai positif sebesar 0,375 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap disiplin seorang pegawai Disporabudpar dengan pengaruh sebesar 37,5%. Nilai t-statistik pengujian tersebut adalah 2,689 ($>1,99$) dan nilai koefisien Budaya Organisasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y1) adalah 0,007 ($<0,05$), maka H3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Diporabudpar secara signifikan. Dengan memberikan dukungan dan semangat kepada para pegawai maka akan membuat pegawai tersebut benar-benar fokus sehingga berbagai standar dan nilai yang berlaku di suatu instansi akan senantiasa dipatuhi dan diikuti dengan tidak mengabaikan pedoman tersebut sehingga disiplin kerja pegawai akan mengalami perkembangan yang lebih baik di kemudian hari. Temuan ini mendukung penelitian Hasibuan dan Nugrohoseno (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh motivasi kerja. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian Setiyadi dan Febrianto (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi disiplin kerja.

H4 menguji apakah Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Disiplin kerja pegawai Disporabudpar (Y2). *Original sample* memiliki nilai positif sebesar 0,313 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap disiplin pegawai Disporabudpar dengan pengaruh sebesar 31,3%. Nilai t-statistik pengujian tersebut adalah 2,210 ($>1,99$) dan nilai koefisien Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y1) adalah 0,028 ($<0,05$), maka H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) terbukti berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y2) secara signifikan. Hasil penelitian Aryanti dan Setiadi (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Apabila gaya kepemimpinan sebuah

organisasi meningkat maka disiplin kerja berbanding lurus mengalami peningkatan (Rosalina & Wati, 2020).

H5 menguji apakah Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Disiplin kerja pegawai Disporabudpar (Y2). *Original sample* memiliki nilai positif sebesar 0,263 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap disiplin pegawai Disporabudpar dengan pengaruh sebesar 26,3%. Nilai t-statistik pengujian tersebut adalah 2,243 ($>1,99$) dan nilai koefisien Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y1) adalah 0,025 ($<0,05$), maka H5 diterima. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian Aryanti dan Setiadi (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi. Hal ini didukung Uloli et al., (2019) yang mengungkapkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan motivasi kerja dikelola, maka akan semakin disiplin karyawan.

Tabel 6
Hasil Pengujian Tidak Langsung

<i>Hipotesis</i>	<i>OS</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
<i>GK->MK->DK</i>	0,166	2,016	0,044
<i>BO->MK->DK</i>	0,177	2,277	0,023

Sumber : SmartPLS Algorithm, 2024

Tabel 6 menunjukkan bahwa diperoleh hasil pengaruh tidak langsung menunjukkan original sampel semua variabel yang bernilai positif, T-hitung yang dihasilkan lebih besar dari t-tabel yaitu 1,99, dan P-Value semua variabel bernilai dibawah 0,05. Hipotesis 6 dan hipotesis 7 diterima artinya Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh tidak langsung terhadap Disiplin Kerja (Y2) melalui motivasi kerja (Y1).

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan sebagai usaha untuk menyusun suatu model penelitian yang bertujuan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai Disporabudpar Kabupaten Grobogan yang diduga dipengaruhi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi melalui motivasi kerja sebagai mediasi. Berdasarkan analisis data diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Disporabudpar Kabupaten Grobogan.

Semakin baik gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pihak manajemen maka disiplin kerja pegawai akan meningkat. Demikian pula budaya organisasi masih memungkinkan untuk ditingkatkan demi penambahan disiplin kerja. Penelitian ini juga membuktikan motivasi dipengaruhi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi hingga berdampak pada disiplin kerja pegawai dalam organisasi. Semakin baik gaya kepemimpinan serta tingginya budaya sebuah organisasi berbanding lurus dengan peningkatan motivasi kerja yang bisa menaikkan disiplin kerja pegawai.

Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan penelitian karena adanya faktor lain yang mempengaruhi penelitian berkaitan dengan disiplin kerja. Selain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin bisa dipengaruhi misalnya kompensasi, pelatihan kerja, dan faktor lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, A., Fadhillah, A., & Sari, D. P. (2021). Pengaruh Persepsi Kegunaan, Persepsi Kemudahan dan Persepsi Kepercayaan Terhadap Niat Menggunakan E-Wallet Dengan Sikap Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Social Science Research*, 1(2), 568–577.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Armansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *HIRARKI : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 90–94. <https://doi.org/10.30606/hirarki.v2i1.334>
- Aryanti, A. D., & Setiadi, P. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Era Mulia Abadi Sejahtera. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1252>
- Chandra, R., & Syardiansah, S. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1), 191. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v13i1.23530>
- Fatma, M., Moeins, A., & Lusiana. (2021). Analisis Disiplin Kerja Guru Ditinjau dari Supervisi Kepala Sekolah, Kompensasi dan Budaya Organisasi. *Jurnal Ekobistek*, 9(2), 8–11. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v9i2.73>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang : Badan Penerbit. Universitas Diponegoro.
- Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6471–6498.
- Hair, J. F., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 442–458.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, A. M., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta. *Owner*, 6(2), 1688–1702. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.808>
- Jayen, F., Kadir, A., Melania, M., Amrulloh, R., & Erwinda, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 14(1), 48–62. <https://doi.org/10.30649/japk.v14i1.103>
- Khobir, K., Gunawan, A., & Syarif, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(3), 200–208. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i3.3293>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA / Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>

- Nadeak, B. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dosen Di Universitas Kristen Indonesia (UKI). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1–10.
- Nasdir, N. H., & Budiman, B. (2018). Pengaruh Kompetensi Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banteng. *Journal Of Management*, 1(2), 1–22.
- Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *WidyaAmrita:Jurnal Manajemen,Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(1), 77–84.
- Primadhani, W. N., & Pitoyo, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Semarang Power Mandiri. *MATRIK Jurnal Manajemen Dan Teknik Industri-Produksi*, XXIV(2), 173–182.
<https://doi.org/10.350587/Matrik>
- Rahmat, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT. Mahkota Pelita Hati di Jakarta. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2615–2623.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i7.731>
- Rasyid, M., Arifin, J., & Subadi, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 3(1), 306–318.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Setiawan, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Prima Ekonomika*, 9(1), 48–64.
- Setiyadi, B., & Febrianto, F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Jambi. *Civil Service*, 14(1), 17–29.
<https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/241>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunaringtyas, R. B., Saddewisasi, W., & Sugiarti, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Universitas Semarang*, 56(1), 1.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1.
<https://doi.org/10.32493/inovasi.v5i1.y2018.p1-18>
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104.
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.863>
- Syafii, L. I., Thoyib, A., Nimran, U., & Djumahir. (2015). The Role of Corporate Culture and Employee Motivation as a Mediating Variable of Leadership Style Related with the Employee Performance (Studies in Perum Perhutani). *Procedia - Social and*

Behavioral Sciences, 211, 1142–1147.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.152>

Tannady, H., Hamdany, M. A., Anggreni, M. A., Assery, S., Sofyanty, D., & Anantadjaya, S. P. (2022). Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Inspektorat Badan Pusat Statistik). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 3984–4002.

Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen, cetakan kesatu*. Bandung: CV Alfabeta.

Uloli, A. S., Akbar, M., & Kadir, K. (2019). The Influence of Organizational Culture, and Work Motivation on Work Discipline Employees in Secretariat General of the National Resillience Council. *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3), 1–4. <https://doi.org/10.32535/jicp.v2i3.636>

Wicara, G. D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 13(4), 405–416.

Yanoto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nutrifood Indonesia Di Surabaya. *Agora, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 6(1). <https://doi.org/10.56799/ekoma.v2i1.1159>