

Pengaruh Peran Pemimpin, Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Politeknik Pembangunan Pertanian Yogyakarta Magelang

Marselina Yolan, Epsilandri Septyarini, Tri Ratna Purnamarini

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

ARTICLE HISTORY

Received : 7 Maret 2025

Revised: 28 Maret 2025

Accepted : 17 April 2025

KEYWORDS

The Role of Leaders; Organizational Culture; Intrinsic Motivation; Work Discipline.

CORRESPONDENSI

Nama : Marselina Yolan

Email : marselinayolan@gmail.com



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership roles, organizational culture, and intrinsic motivation on employee work discipline at the Yogyakarta Magelang Agricultural Development Polytechnic. Work discipline is a crucial factor in supporting organizational effectiveness, thus it is essential to examine its relationship with both internal organizational and individual factors. This research employed a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 70 employees of the institution. The data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 25. The results indicate that the leadership role has a significant positive effect on employee work discipline. Furthermore, a strong organizational culture is proven to positively contribute to improving employee discipline. Intrinsic motivation also shows a significant positive influence on the level of work discipline, suggesting that the higher the employee's intrinsic motivation, the better their discipline performance. Simultaneously, the leadership role, organizational culture, and intrinsic motivation have a positive and significant combined effect on work discipline. These findings highlight the importance of strengthening leadership, fostering a constructive organizational culture, and enhancing intrinsic motivation in order to improve employee work discipline within vocational higher education institutions.

Pendahuluan

Dalam memasuki era globalisasi, perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan kompetitor yang ada. Pada sebuah perusahaan, sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan, karena dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan dengan baik (Zuryati, 2021). Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kedisiplinan pegawai, karena pegawai yang disiplin mencerminkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Nurrahmah, 2021).

Kedisiplinan menurut Brahmasari (2009), diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib

yang baik pada organisasi tersebut. Istilah ketertiban mempunyai arti kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong atau disebabkan oleh suatu yang datang dari luar dirinya (Laugi, 2019). Disiplin kerja dapat dilihat dari bagaimana seorang pegawai mematuhi peraturan yang ada di suatu perusahaan, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Dengan begitu apabila lingkungan kerja semuanya disiplin maka semua individu yang ada di sebuah perusahaan akan ikut disiplin dalam bekerja. Akan tetapi apabila di dalam sebuah perusahaan tidak diterapkan kedisiplinan maka individu yang berada dalam lingkungan tersebut akan ikut serta tidak disiplin, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan dan patokan bagi karyawan (Hendra, 2020).

Berdasarkan hasil observasi dan diperkuat oleh data absensi pegawai pada tahun 2023, menunjukkan bahwa disiplin pegawai di Politeknik Pembangunan dan Pertanian Yogyakarta Magelang mengalami fluktuasi terkait kehadiran setiap bulannya. Disiplin pegawai di Politeknik Pembangunan dan Pertanian Yogyakarta Magelang dapat dikatakan masih kurang baik. Hal ini juga disampaikan oleh Ibu Sry Setyowati selaku Analis SDM Aparatur Ahli Muda Polbangtan Yoma, yang menyatakan bahwa banyak pegawai yang mengabaikan peraturan yang ada di Polbangtan, seperti absen terlambat, kerap tidak berada di tempat saat jam kerja dan melaksanakan urusan pribadi (Saleh, 2018).

Disiplin kerja pegawai disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah peran pemimpin. Peran pemimpin merupakan kekuatan aspirasi, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang mampu mempengaruhi anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi paham dengan keinginan pemimpin (Kurniawan, 2020), selain dipengaruhi oleh peran pemimpin, juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Dengan budaya organisasi perilaku dan perbuatan karyawan dapat berubah ke arah yang lebih baik dan semakin kuat, dengan begitu budaya organisasi akan membawa bermacam-macam tujuan yang ingin diperoleh perusahaan (Apriyani, 2023). Bila seseorang telah memiliki motivasi intrinsik dalam dirinya, maka ia secara sadar akan melakukan suatu kegiatan yang tidak memerlukan motivasi dari luar dirinya (Wahyudin, 2022).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hayati, 2023) menyatakan bahwa peran pemimpin sangat berpengaruh dalam peningkatan kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang guna mencapai keberhasilan kerja sebagaimana dengan tujuan awal instansi. Berdasarkan hasil penelitian (Khosyi'in, 2021), membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara peran kepala sekolah terhadap disiplin kerja di SMA Muhammadiyah 5 Todanan Blora.

Berdasarkan uraian data di atas, maka penulis melakukan penelitian untuk mengetahui apakah peran pemimpin berpengaruh terhadap disiplin kerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap disiplin kerja atau sebaliknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran pemimpin terhadap disiplin kerja, budaya organisasi terhadap disiplin kerja, dan motivasi intrinsik terhadap disiplin kerja.

Metode

Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yakni suatu penelitian yang dilakukan di lapangan atau lokasi penelitian atau suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala objektif (Nurzaman, 2024). Lebih lanjut Adirtma menyatakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kualitas hubungan-hubungannya.

Populasi

Dalam penelitian, populasi diartikan sebagai seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan (Saputra & Riyadi, 2017). Pada penelitian ini mengambil populasi sebanyak 190 pegawai pada Politeknik Pembangunan dan Pertanian Yogyakarta Magelang.

Sampel

Sampel adalah sekelompok elemen yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dengan harapan mempelajari kelompok yang lebih kecil (sampel) akan mengungkapkan informasi penting tentang kelompok yang lebih besar (Mansyur, 2022). Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan rumus Solvin, dengan jumlah responden sebanyak 70 pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian menggunakan teknik random sampling, yaitu penentuan sampel secara kebetulan di mana individu yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti, dan dapat digunakan sebagai sampel. Sehingga dalam prosesnya metode ini memungkinkan setiap populasi memiliki kesempatan untuk dijadikan sampel sebagai rujukan dalam penelitian. Jumlah sampel suatu penelitian juga ditentukan menurut besarnya tarif signifikan yang diterapkan (Oktaviansyah, 2022).

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel minimal

N = Populasi

e = error margin

$n = N / (1 + (N \times e)^2)$

$n = 190 / (1 + (N \times 0,03)^2)$

$n = 190 / 2.72$

n = 70 pegawai

Sumber Data

Pada penelitian ini diperlukan sumber data yang akurat, mempunyai keaslian dan juga kebenaran yang dapat memberikan informasi kepada peneliti. Pada penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari (Ismatullah, 2017). Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang sesuai penelitian kepada responden. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder, yaitu (Ismatullah, 2017) data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder ini disebut juga dengan data tangan kedua.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data diperoleh secara langsung pada objek dari masalah yang diteliti. Teknik penelitian ini dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner, berupa data dan informasi yang diperoleh menggunakan metode angket yang terdiri dari sejumlah pernyataan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden.

Tempat dan Waktu Pengambilan Data

Penelitian ini berlokasi di Politeknik Pembangunan Pertanian Yogyakarta Magelang, Jl. Kusumanegara, No 2 Tahunan Umbulharjo Yogyakarta, No. Telp (0274) 373479, Fax. (0274) 375528, Kode Pos 55167, berada di pusat kota Yogyakarta, waktu pengambilan data dilakukan pada Oktober 2024 sampai dengan selesai.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Uji validitas dapat dilakukan dengan memeriksa korelasi antara skor setiap item pada kuesioner dan korelasi keseluruhan item modifikasi yang ingin diukur. *Degree of freedom* ($df=n-2$) dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 0,05$ (5%), selanjutnya akan dibandingkan r hitung dengan r tabel, r hitung $> r$ tabel.

Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah suatu instrumen penelitian merupakan instrumen yang reliabel, jika nilai Koefisien Cronbach Alpha $> 0,6$. Kriteria pengujinya :

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha Based Standardised Items $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha based standardized items*) di atas adalah $< 0,6$ maka instrumen yang di uji tidak reliabel (tidak terpercaya).

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja pada Politeknik Pembangunan Pertanian Yogyakarta Magelang.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk digeneralisasikan.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dasar dari pengambilan keputusan *one-sample* Kolmogorov Smirnov adalah dengan melihat probabilitas signifikan terhadap variabel, jika di atas 0,05 maka variabel tersebut terdistribusi secara normal.

- 1) Jika angka signifikan (sig) $\geq 0,5$ maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas
- 2) Jika angka signifikan (sig) $\leq 0,5$ maka didnterpretasikan sebagai tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan terjadinya hubungan linear antara variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda Hilmi *at al* (2022). Untuk mendeteksi multikolinieritas dapat dilihat pada nilai VIF, jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas. Nilai *cut off* yang biasa dipakai untuk memberikan petunjuk adanya multikolinieritas adalah Nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Uji Heterokedastistas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi. Penelitian ini untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan satterplot dan park, jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas, jika sebaliknya nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka terjadi homokedastisitas .

Analisis Regresi Linear

Analisis ini dipakai untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara serempak variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2014: 211):

$$Y = a + \beta 1. X1 + \beta 2.X2 + ei \text{ Keterangan:}$$

Y = Variabel terikat a = Nilai konstanta

$\beta 1$ = Koefisien regresi dari X1

$X_1 \beta_2 =$ Koefisien regresi dari X_2 $X_1 =$ variabel bebas x_1

$X_2 =$ variabel bebas x_2 $e_i =$ Error term.

Uji T

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat apakah masing masing variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dengan ketentuan sebagai berikut: a) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka H_a diterima, H_0 didukung b) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka H_a diterima, H_0 tidak didukung Nilai t dapat dihitung dengan rumus $t_{\text{hitung}} = \frac{a}{\sigma}$

Keterangan:

B: koefisien regresi independen

Σb : standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Uji F

Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji simultan atau uji f dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Sebagai pembandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F hitung dengan F tabel. Kriteria F hitung adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur derajat kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amatlah terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Instrumen

Tabel 1. Skala Likert

Kode Jawaban	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Pengertian skala likert berdasarkan kuesioner dalam penelitian ini adalah apabila responden menjawab sangat setuju (SS) diberi skor 5 (lima), jika responden menjawab setuju (S) akan diberi skor 4 (empat), apabila responden menjawab netral (N) akan diberi skor 3, apabila responden menjawab tidak setuju (TS) akan diberi skor 2 (dua) dan apabila responden menjawab sangat tidak setuju (STS) akan diberi skor 1 (satu).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Peran Pemimpin (PP)

Indikator	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan Analitis	PP1	0,675	0.2352	Valid
	PP2	0,709		
Keterampilan Berkomunikasi	PP3	0,557		
	PP4	0,716		
Keberanian	PP5	0,607		
	PP6	0,741		
Kemampuan mendengar	PP7	0,675		
	PP8	0,662		
Ketegasan	PP9	0,720		
	PP10	0,711		

Tabel 2. menunjukkan hasil validitas dari variabel Peran Pemimpin, dari hasil uji menunjukkan bahwa bahwa nilai r hitung pada pernyataan dari butir 1-10 lebih besar dari nilai r tabel, yaitu 0.2352, sehingga pernyataan dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (BO)

Indikator	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Inovatif	BO1	0,642	0.2352	Valid
	BO2	0,672		
Perhatian Terhadap Kerincian	BO3	0,696		
	BO4	0,706		
Orientasi Hasil	BO5	0,580		
	BO6	0,533		
Orientasi orang dan Keagresifan	BO7	0,679		
	BO8	0,263		

Tabel 3. menunjukkan hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (BO) yang menunjukkan bahwa nilai r hitung dari butir 1 sampai 8 lebih besar dari nilai r tabel, yaitu 0.2352, sehingga pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik (MI)

Indikator	Butir	r hitung	t tabel	Keterangan
Kebutuhan Apresiasi	MI1	0,346	0.2352	Valid
	MI2	0,571		
Kebutuhan Tatangan Tugas	MI3	0,611		
	MI4	0,699		
Kebutuhan Bekerja Lebih Baik	MI5	0,726		
	MI6	0,664		
Kebutuhan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja	MI7	0,611		
	MI8	0,698		
Kebutuhan mengikuti proses pengambilan keputusan	MI9	0,571		
	MI10	0,493		
Kebutuhan untuk memberikan arahan	MI11	0,665		
	MI12	0,719		

Tabel 4. menunjukkan hasil uji variabel Motivasi Intrinsik (MI), yang menyatakan bahwa nilai r hitung dari butir 1 sampai 12 lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0.2352, sehingga dengan demikian pernyataan dikatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (DK)

Indikator	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
Frekuensi kehadiran	DK1	0,727	0.2352	Valid
	DK2	0,749		
Tingkat kewaspadaan	DK3	0,528		
	DK4	0,744		
Ketaatan pada standar kerja	DK5	0,622		
	DK6	0,736		
Ketaatan pada peraturan kerja	DK7	0,688		
	DK8	0,767		
Etika kerja	DK9	0,651		
	DK10	0,585		

Tabel 5. menunjukkan hasil uji validitas dari variabel Disiplin Kerja (DK), yang menyatakan bahwa nilai r hitung dari butir 1 sampai 10 lebih besar dari nilai r tabel, yaitu 0.2352, sehingga dengan demikian pernyataan dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Peran Pemimpin	0,861	0,60	Reliabel

Budaya Organisasi	0,680	0,60	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0,822	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,861	0,60	Reliabel

Hasil dari uji reliabilitas pada tabel 6. menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid. Dari hasil reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien Cronbach's Alpha dari variabel peran pemimpin $0,861 > 0,60$, budaya organisasi $0,680 > 0,60$, motivasi intrinsik $0,822 > 0,60$, dan disiplin kerja $0,861 > 0,60$, dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini reliabel.

Karakteristik Responden

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	39	55,7
Perempuan	31	44,3
Total	70	100,0

Berdasarkan tabel 7. di atas diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki dengan jumlah 39 orang dengan presentase (55,7 %), sedangkan perempuan berjumlah 31 orang (44,3 %). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Politeknik Pembangunan Pertanian Yogyakarta Magelang berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Frekuensi	Presentase
25-30	13	18,3
31-35	23	32,9
36-40	15	21,1
41-45	8	11,3
46-50	11	15,5
Total	70	100,0

Berdasarkan Tabel 8., dapat diketahui bahwa pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Yogyakarta Magelang mayoritas berumur di atas 31-35 tahun (32,9%), dimana yang berumur 25-39 tahun (18,3 %), usia 31-35 Tahun (33,8 %), usia 36-40 tahun (21,1 %), usia 41-45 tahun (11,3%), usia 46-50 tahun (15,5 %).

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Ktegori	Frekuensi	Presentase
1-5	22	31,4
6-10	20	28,6
11-15	11	15,7
16-20	10	14,3
21-25	7	10,0
Total	70	100,0

Berdasarkan tabel 9., dapat diketahui bahwa presentase pegawai di Polbangtan Yoma, dengan masa kerja 1-5 tahun 22 pegawai (31,4%), 6-10 tahun 20 pegawai (28,6%), masa kerja 11-15 tahun 11 pegawai (15,7%), 16-20 tahun 10 pegawai (14,3 %), masa kerja 21-25 tahun 7 pegawai (10,1%).

Analisis Ststistik Deskriptif

Tabel 10. Peran Pemimpin

O	tem	STS	TS	N	S	SS	ean		
P1			,4	,8	2	9,2	6	6,6	,30
P2			,4	,0	1	7,7	4	3,8	,23
P3		,4		,5	9	0,8	5	9,3	,36
P4				,4	1	3,7	9	4,9	,53
P5		,4		,0	4	7,9	1	3,7	,32
P6				,6	8	3,5	9	0,8	,35
P7				,5	4	7,9	1	,7	,30
P8				,6	1	7,7	6	6,6	,35
P9				6,6	0	6,3	7	8	,30
0	P10		,4	,2	3	0,6	4	3,8	,26

Berdasarkan tabel 10. jumlah responden 70, menyatakan bahwa skor tertinggi indikator yang dipilih oleh pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Yogyakarta Magelang, pada pernyataan “pemimpin saya memanfaatkan teknologi komunikasi, seperti email, aplikasi chat, *video conference* secara efektif) di PP4 dengan nilai rata-rata

(mean) 4,53. Nilai terendah indikator berada pada pernyataan “pemimpin saya secara rutin mengevaluasi hasil kerja tim berdasarkan metrik yang jelas dan terukur” di PP2 dengan nilai rata-rata (mean) 4,23.

Tabel 11. Budaya Organisasi

O	tem	I	STS	TS	N	S	SS	ean	N			
	Pernyataan											
		E							4			
	O1		,4		,8	1	1,8	7	3,9	,16		
		E							4			
	O2			,4	,0	5	3,4	0	8,2	,18		
		E							4			
	O3				1,3	8	3,5	5	5,2	,23		
		E							4			
	O4			,4	,0	9	4,9	6	6,6	,26		
		E							4			
	O5			,2	2,7	3	0,6	6	2,5	,01		
		E							4			
	O6				,2	3	0,6	5	5,2	,30		
		E							4			
	O7			,4	,2	9	4,9	8	9,4	,32		
		E							4			
	O8		,8	2	6,9	1	9,6	3	2,4	3	8,3	,46

Berdasarkan tabel 11. jumlah responden 70, menyatakan bahwa skor tertinggi indikator yang dipilih oleh Pegawai Politeknik Pembangunan pertanian Yogyakarta Magelang pada pernyataan “rekan kerja saya saling mendukung dan membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tugas” pada BO8 dengan nilai rata-rata (mean) 4,46. Nilai terendah indikator berada pada pernyataan “saya selalu diminta untuk memastikan bahwa pekerjaan saya dilakukan dengan hati-hati dan tanpa kesalahan besar” pada BO5 dengan nilai rata-rata (mean) 4,01.

Tabel 12. Motivasi Intrinsik

O	tem	I	STS	TS	N	S	SS	ean	N			
	Pernyataan											
		I							3			
	I1		,0	4	9,7	2	1,0	0	8,2	0	4,1	,22
		I							4			
	I2			,4	,5	7	6,2	7	3,9	,12		
		I							4			
	I3				2	6,9	4	2,0	5	1,1	,04	

	I								3
14		,2	6	2,5	8	3,5	4	9,7	,88
	I								4
15		,4		,5	4	2,0	0	8,2	,16
	I								4
16		,4	1	5,5	2	9,3	7	3,9	,05
	I								4
17				,0	4	7,9	2	5,1	,38
	I								4
18				2,7	0	6,3	2	1,0	,18
	I								4
19				,8	4	2,0	5	5,2	,32
	I								4
0	I10			,2	7	6,2	1	9,6	,25
	I								4
1	I11			,9	5	3,4	9	6,8	,16
	I								4
2	I12	,4		,2	5	3,4	2	1,0	,23

Berdasarkan tabel 12. jumlah responden 70, menyatakan bahwa skor tertinggi indikator yang dipilih oleh para pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Yogyakarta Magelang pada pernyataan “saya aktif memberikan saran dan masukan yang membangun kepada tim kerja” pada MI7 dengan nilai rata-rata (mean) 4,38. Nilai terendah indikator berada pada pernyataan “apresiasi yang saya terima membuat saya lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik” di MI1 dengan nilai rata-rata (mean) 3,22.

Tabel 13. Disiplin Kerja

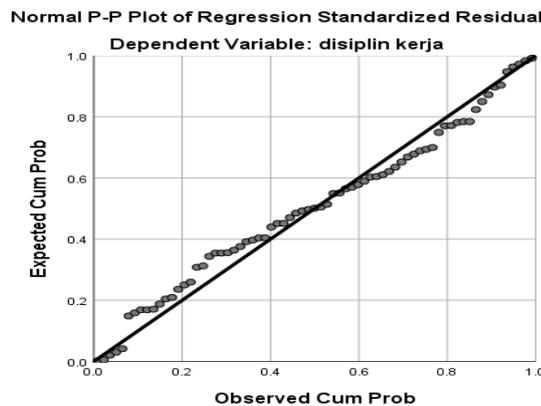
O	tem	I	STS	TS	N	S	SS	ean	N	
	Perny								4	
	ataan								4	
									4	
	K1			,4	,6	2	9,2	4	3,8	,25
									4	
	K2			,4	,5	6	4,8	8	5,4	,14
									3	
	K3		,2	,2	,6	8	7,6	3	8,3	,91
									4	
	K4			,4	1,3	5	9,3	7	8,0	,23
									4	
	K5			,4	,6	1	7,7	5	5,2	,26
									4	
	K6			,4	,8	9	4,9	9	0,8	,35
									4	
	K7			,4	,4	2	9,2	7	8,0	,33
									4	
	K8			,4	,4	8	3,5	1	3,7	,39

	I							4
K9		,4	,0	3	0,6	2	1,0	,21
	I							4
0	K10	,4	2	6,9	6	0,7	2	1,0
								,11

Berdasarkan tabel 13. jumlah responden 70, menyatakan bahwa skor tertinggi indikator yang dipilih oleh pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Yogyakarta Magelang pada pernyataan “saya tidak pernah mengambil kredit atas pekerjaan” di DK8 dengan nilai rata-rata (mean) 4,39. Nilai terendah indikator berada pada pernyataan “saya cepat tanggap terhadap situasi yang dapat membahayakan keselamatan di tempat kerja” di DK3 dengan nilai rata-rata (mean) 3,91.

Uji Normalitas

Gambar 1.



Berdasarkan gambar 1. disimpulkan bahwa garis diagonal di grafik menggambarkan keadaan ideal, dengan titik-titik yang berada di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Dari garis tersebut dapat disimpulkan bahwa data ini dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas

N		70	
Normal parametrs ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std.Deviation	2,55148354	
Most Differences	Extreme	Absolute	,047
		Positive	,071
		Negative	-,047
Test Statistic		,047	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	

Berdasarkan tabel 14. di atas, dapat diketahui bahwa variabel peran pemimpin, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik terhadap disiplin kerja memiliki nilai asymp.sig 0.200 > 0.05, maka dapat dsimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

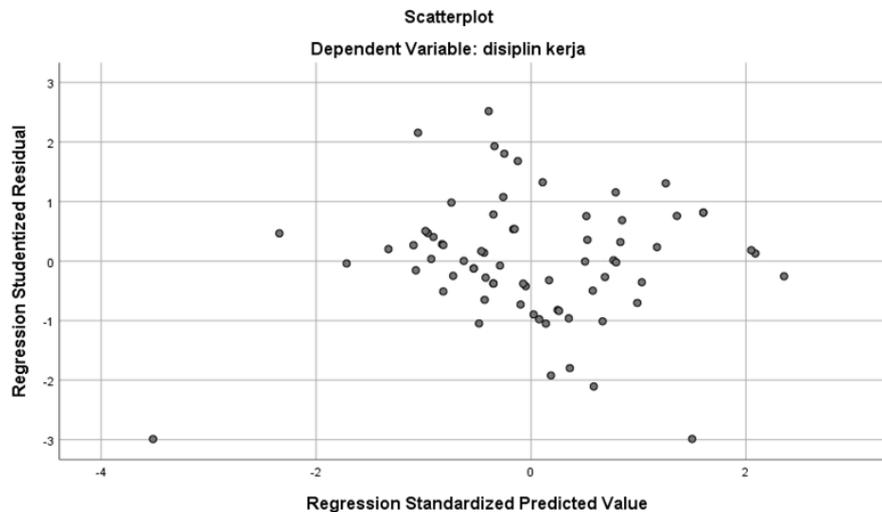
Tabel 15. Uji Multikolonieritas

Collinearity Statistics				
	Model	Tolerance	VIF	Hasil
1	Peran Pemimpin	0,718	1,393	Non Multikolonieritas
	Budaya Organisasi	0,463	2,158	
	Motivasi Intrinsik	0,570	1,755	

Berdasarkan tabel 15. diketahui bahwa nilai VIF variabel peran pemimpin yaitu $1,393 < 10$, variabel budaya organisasi $2,158 < 10$, dan motivasi intrinsik $1,755 < 10$, sedangkan nilai tolerance variabel peran pemimpin $0,718 > 0,10$, variabel budaya organisasi $0,463 > 0,10$, dan variabel motivasi intrinsik $> 0,10$. Jadi tdiak ditemukan adanya multikolonieritas (non multikolonieritas).

Uji Heroskedastistas

Gambar 2.



Pada hasil output gambar scatterplot 2, tidak terindikasi adanya heteroskedastisitas, hal ini menunjukkan tidak terjadi titik-titik yang membentuk pola tertentu pada grafik scatterplot. Menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan dan tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sedangkan output SPSS uji Park sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Heteroskedastistas

Unstandardized Coefficients

Model	Mo	B	Std.er	Standard Coefficien	t	sig
1	(Const	2,5	2,704		0,9	0,3
	an)	34		37	52	
PP	Total.	0.0	0,059	0,083	0,5	0,5
		34		81	63	
BO	Total.	-	0,059	-,041	-	0,8
		,023		,229	19	
MI	Total.	-	0,059	0,079	-	0,6
		.029		,492	24	

Dari tabel 16. dapat disimpulkan bahwa uji Park heteroskedastisitas dinyatakan memiliki nilai signifikan variabel independen peran pemimpin $0,563 > 0,05$, variabel budaya organisasi $0,819 > 0,05$, dan variabel motivasi intrinsik $0,624 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya heterokedastisitas.

Tabel 17. Hasil Uji Regresi Linear

Model	Mo	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficien	t	sig
		B	ror			
1	(Const	8.5	3.327		2.5	0,
	an)	32		64	013	
Peran Pemimpin		0,3	0,064	0,312	5.0	0,
		27		66	000	
Budaya Organisasi		0,6	0,088	0,467	7.7	0,0
		86		89	00	
Motivasi Intrinsik		0,3	0,056	0,430	7.1	0,0
		98		28	00	

Persamaan :

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + ei$$

$$Y = 8.532 + 0,327 X1 + 0,686 X2 + 0,398 X3$$

Nilai a sebesar 8,532 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel disiplin kerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel peran pemimpin (X1), budaya organisasi (X2), dan motivasi intrinsik (X3). Jika variabel independen tidak ada, maka variabel disiplin kerja (Y) tidak mengalami perubahan.

Uji T

Tabel 18. Hasil Uji T

Model	Mo	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficien	t	sig
		B	ror			
1	(Const	8.5	3.327		2.5	0,
	an)	32		64	013	
Peran Pemimpin		0,3	0,064	0,312	5.0	0,
		27		66	000	
Budaya Organisasi		0,6	0,088	0,467	7.7	0,0
		86		89	00	
Motivasi Intrinsik		0,3	0,056	0,430	7.1	0,0
		98		28	00	

Model	Mod	Std.err	or				
1	(Constan	8,56	3,437		3,56	0,01	
	n)	2			4	3	
	Total.P	0,64	0,100	0,611	6,37	0,00	
	P	0			1	0	
	Total.B	1,03	0,116	0,735	8,93	0,00	
	O	2			4	0	
	Total.M	0,61	0,084	0,663	7,30	0,00	
	I	5			0	0	

Berdasarkan tabel 18. untuk hasil uji T (Persial), dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Peran Pemimpin terhadap Disiplin Kerja
Peran pemimpin berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa peran pemimpin terhadap disiplin kerja dengan nilai sig $0,00 < 0,05$ dan t hitung $6,371 > 2,012$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 menyatakan bahwa peran pemimpin berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, sehingga (H1) diterima.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja
Budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa peran pemimpin terhadap disiplin kerja dengan nilai sig $0,00 < 0,05$ dan t hitung $8,934 > 2,012$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, sehingga (H2) diterima.
3. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Disiplin Kerja
Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa peran pemimpin terhadap disiplin kerja dengan nilai sig $0,00 < 0,05$ dan t hitung $7,300 > 2,012$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, sehingga (H3) diterima.

Uji F

Tabel 19. Hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	897,448	3	299,14	43,93	.000
Residual	449,423	6	6,809		
Total	1346,87	6			
	1	9			

Dari tabel 19. diperoleh tingkat signifikan untuk pengaruh peran pemimpin, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik sebesar $0,00 < 0,05$, dan f hitung sebesar $43,932 > 2,744$.

Hal tersebut membuktikan bahwa H4 diterima, artinya terdapat pengaruh peran pemimpin, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik secara simultan terhadap disiplin kerja.

Uji Determinasi

Tabel 20. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.651	2.609

Berdasarkan tabel 20. diketahui nilai koefisien r square (R²) sebesar 0,666 atau 66,6%. Jadi bisa diambil kesimpulan, besarnya pengaruh variabel peran pemimpin terhadap disiplin kerja sebesar 0,666 (66,6%). Kemudian sisanya (100%-66,6%=34,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, dapat di peroleh hasil, yaitu peran pemimpin berpengaruh terhadap disiplin kerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap disiplin kerja, dan peran pemimpin, budaya organisasi, motivasi intrinsik berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian (Sadat, 2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pemimpin, budaya organisasi dan motivasi sangat berpengaruh dalam peningkatan kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang guna mencapai keberhasilan kerja sebagaimana dengan tujuan awal instansi.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan pada Politeknik Pembangunan Pertanian Yogyakarta Magelang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Peran pemimpin terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya tinggi rendahnya peran pemimpin akan sangat mempengaruhi disiplin kerja Politeknik Pembangunan Pertanian Yogyakarta Magelang
- b. Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya semakin baik budaya organisasi yang diberikan maka akan semakin tinggi tingkat kedisiplinan Politeknik Pembangunan Pertanian Yogyakarta Magelang.
- c. Motivasi intrinsik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya semakin tinggi motivasi intrinsik diri seorang pegawai maka semakin tinggi juga tingkat kedisiplinan pada Politeknik Pembangunan Pertanian Yogyakarta Magelang

- d. Peran pemimpin, budaya organisasi dan motivasi intrinsik dari hasil secara simultan (uji f) terbukti berpengaruh positif secara simultan terhadap disiplin kerja.

Daftar Pustaka

- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja K2023aryawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Brahmasari, I. A. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk. *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 238–250.
- Hayati, R., Mardianty, D., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riho Mandiri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 252–259. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6056>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>.
- Ismatullah, N. H. (2017). Pengaruh Spiritual Leadership Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 11(2), 136–140. <https://doi.org/10.17509/jap.v21i2.6686>
- Khosy'i'in, A. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *Chalim Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 45–55. <https://doi.org/10.31538/cjotl.v1i1.76>
- Kurniawan, K., Putra, D. N., Zikri, A., & Mukhtar AH, N. (2020). Konsep Kepemimpinan Dalam Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2244>
- Laugi, S. (2019). Penerapan Tata Tertib Sekolah untuk Membangun Disiplin Siswa. *Shautut Tarbiyah*, 25(2), 239–258. <https://core.ac.uk/download/pdf/270302321.pdf>
- Mansyur, A. R. (2022). Wawasan Kepemimpinan Guru (Teacher Leadership) dan Konsep Guru Penggerak. *Education and Learning Journal*, 2(2), 101. <https://doi.org/10.33096/eljour.v2i2.131>
- Nurrahmah, S. A., Vitria, A., & Noor, A. S. (2021). Peran Pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV.Ud.Hana's Martapura. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 1–10.
- Nurzaman, I. (2024). Peran Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Serta Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SD Negeri Cilegon. *Jurnal Ilmiah TECHNOSCIENCE*, VIII(1), 1–7.

- Oktaviansyah, M., Pratama, G., & Adiwaty, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaibon Indah Madiun. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2368.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Saputra, M. R., & Riyadi, S. (2017). Sistem Informasi Populasi dan Historikal Unit Alat-Alat Berat Pada PT . Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia. *Jurnal Penelitian Dosen FIKOM (UNDA*, 6(2), pp.1-6.
- Wahyudin, Hendra. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3). <https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.716>
- Zuryati, A., Zessy, D., & Barlan, A. (2021). THE CORRELATION BETWEEN OF THE ROLE OF LEADER ON THE SUCCESS OF ORNAMENTAL FISH FARMING BUSINESS (Case Study: SMEs Ornamental Fish Farming, Located at Ciherang Village, Dramaga Dixtrict, Bogor Regency). *Jurnal Sains Komunikasi Dan Pengembangan Masyarakat* |, 05(01), 2020–2134.