



PENGARUH BUDAYA KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN KEDISIPLINAN PEGAWAI TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI MELALUI KETERLIBATAN PEGAWAI

Candra Eko Setyantoro^{1*}, Chandra Kartika², Subijanto³

^{1,2,3}Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Wijaya Putra, Surabaya, Indonesia

*Penulis Korespondensi: 255361049@student.uwp.ac.id

Abstract. *The purpose of this study is to analyze the direct and indirect effects of Work Culture, Leadership, and Employee Discipline on Organizational Effectiveness through Employee Engagement at Satpol PP Bojonegoro Regency. This research is explanatory with a quantitative approach. The population and sample used were all employees at Satpol PP Bojonegoro Regency, totaling 57 people, using a total sampling technique (saturated sampling). Data analysis used Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) with SmartPLS software. The results showed that overall, work culture, leadership, employee discipline, employee engagement, and organizational effectiveness are in the good category. Work culture, leadership, and employee discipline have a positive and significant effect on employee engagement and organizational effectiveness, both directly and indirectly. Employee engagement was proven to mediate the effect of work culture, leadership, and employee discipline on organizational effectiveness. Employee discipline has the greatest influence on organizational effectiveness compared to other variables. The conclusion of this study confirms that to improve organizational effectiveness at Satpol PP Bojonegoro Regency, it is necessary to strengthen work culture, improve the quality of leadership, enforce employee discipline, and encourage employee engagement simultaneously.*

Keywords: *Work Culture, Leadership, Employee Discipline, Employee Engagement, Organizational Effectiveness*

Abstrak. Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung Budaya Kerja, Kepemimpinan, dan Kedisiplinan Pegawai terhadap Efektivitas Organisasi melalui Keterlibatan Pegawai di lingkungan Satpol PP Kabupaten Bojonegoro. Jenis penelitian ini bersifat *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai di lingkungan Satpol PP Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 57 orang, dengan teknik *total sampling* (sampling jenuh). Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel budaya kerja, kepemimpinan, kedisiplinan pegawai, keterlibatan pegawai, dan efektivitas organisasi berada dalam kategori baik. Budaya kerja, kepemimpinan, dan kedisiplinan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan pegawai maupun efektivitas organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Keterlibatan pegawai terbukti memediasi pengaruh budaya kerja, kepemimpinan, dan kedisiplinan pegawai terhadap efektivitas organisasi. Kedisiplinan pegawai memiliki pengaruh terbesar terhadap efektivitas organisasi dibandingkan variabel lainnya. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan efektivitas organisasi di Satpol PP Kabupaten Bojonegoro, perlu memperkuat budaya kerja, meningkatkan kualitas kepemimpinan, menegakkan kedisiplinan pegawai, serta mendorong keterlibatan pegawai secara simultan.

Kata kunci: Budaya Kerja, Kepemimpinan, Kedisiplinan Pegawai, Keterlibatan Pegawai, Efektivitas Organisasi

1. LATAR BELAKANG

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) sebagai perangkat daerah memiliki tugas utama menegakkan peraturan daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan

ketenteraman masyarakat, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat. Efektivitas organisasi Satpol PP menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, terutama karena personel Satpol PP berhadapan langsung dengan masyarakat dalam situasi yang menuntut ketegasan, kedisiplinan, dan profesionalisme. Keberhasilan organisasi publik tidak hanya ditentukan oleh regulasi dan sarana prasarana yang memadai, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, termasuk tingkat keterlibatan, loyalitas, dan tanggung jawab pegawai.

Efektivitas organisasi di lingkungan Satpol PP sangat dipengaruhi oleh keterlibatan pegawai. Pegawai yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dan rasa tanggung jawab yang kuat, yang tercermin dalam kesiapsiagaan melaksanakan operasi penertiban, kepatuhan terhadap prosedur, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Sebaliknya, rendahnya keterlibatan pegawai dapat berdampak pada kurang optimalnya pelaksanaan tugas dan tidak tercapainya target kinerja organisasi. Penelitian Naqshbandi (2023) dan Lubis et al. (2024) menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai berkontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi dan kinerja. Namun, Ramadani dan Abadi (2025) menemukan bahwa keterlibatan pegawai tidak selalu berpengaruh signifikan secara langsung tanpa faktor pendukung lain. Variasi temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh keterlibatan pegawai bersifat kontekstual.

Budaya kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi keterlibatan pegawai sekaligus efektivitas organisasi. Budaya kerja yang positif seperti disiplin, integritas, kerja sama tim, dan tanggung jawab dapat mendorong pegawai bekerja lebih optimal. Naqshbandi (2023) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi, baik langsung maupun melalui keterlibatan pegawai. Namun, Damayanti et al. (2025) menemukan bahwa budaya organisasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan pegawai, sehingga peran budaya kerja sangat bergantung pada konteks organisasi.

Kepemimpinan juga memegang peranan strategis. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga pada pembinaan disiplin, pemberdayaan pegawai, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif. Mazzetti dan Schaufeli (2022) serta Jiatong et al. (2022) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan pegawai dan kinerja melalui mediasi

employee engagement. Kepemimpinan yang kurang efektif berpotensi menurunkan motivasi dan keterlibatan pegawai, sehingga berdampak pada rendahnya efektivitas organisasi.

Kedisiplinan pegawai turut memengaruhi efektivitas organisasi. Kedisiplinan mencerminkan tingkat kepatuhan aparatur terhadap peraturan, standar operasional prosedur, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan. Ramadani dan Abadi (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, kecuali ketika diperkuat oleh faktor kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh kedisiplinan terhadap efektivitas organisasi tidak selalu bersifat langsung, melainkan dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis dan manajerial lainnya.

Berdasarkan fenomena tersebut, terdapat *gap* penelitian mengenai peran mediasi keterlibatan pegawai dalam hubungan antara budaya kerja, kepemimpinan, dan kedisiplinan pegawai terhadap efektivitas organisasi, khususnya pada konteks organisasi sektor publik di tingkat daerah yang masih terbatas dikaji. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung budaya kerja, kepemimpinan, dan kedisiplinan pegawai terhadap efektivitas organisasi melalui keterlibatan pegawai di lingkungan Satpol PP Kabupaten Bojonegoro. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan menganalisis kondisi variabel penelitian, menguji pengaruh langsung budaya kerja, kepemimpinan, dan kedisiplinan pegawai terhadap efektivitas organisasi, menguji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap keterlibatan pegawai, menguji pengaruh keterlibatan pegawai terhadap efektivitas organisasi, serta menguji pengaruh tidak langsung budaya kerja, kepemimpinan, dan kedisiplinan pegawai terhadap efektivitas organisasi melalui keterlibatan pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi didefinisikan sebagai kemampuan suatu entitas untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif (Basri & Aarsal, 2022). Suatu organisasi dinilai efektif jika mampu merancang dan melaksanakan program yang tidak hanya memenuhi kebutuhan pihak eksternal, tetapi juga selaras dengan kemampuan internal organisasi. Efektivitas organisasi mencerminkan strategi

organisasi dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, termasuk mempertimbangkan kualitas dan kuantitas *output* yang dihasilkan (Muiz et al., 2024).

B. Keterlibatan Pegawai

Keterlibatan pegawai didefinisikan sebagai sikap positif yang mendalam dari seorang pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya (Galu et al., 2025). Keterlibatan ini bukan sekadar kepuasan, melainkan komitmen emosional yang membuat pegawai benar-benar peduli terhadap organisasi dan tujuan yang ingin dicapai (Thamrin, 2025). Pegawai yang terlibat memiliki kesadaran tinggi terhadap organisasi, termotivasi untuk bekerja sama dengan rekan kerja, dan secara aktif berupaya meningkatkan kinerja.

C. Budaya Kerja

Budaya kerja didefinisikan sebagai gabungan komprehensif dari nilai-nilai inti, keyakinan, asumsi, komunikasi, dan pola perilaku yang dibagikan dan menjadi panduan bagi anggota organisasi (Sumual et al., 2025). Nilai-nilai ini dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, perilaku, pandangan, serta cita-cita bersama dalam pekerjaan (Baskoro et al., 2023). Budaya kerja menjadi ciri khas yang membedakan satu organisasi dengan yang lain (Mangkunegara, 2022).

D. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kekuatan dinamis yang vital dalam memotivasi dan mengoordinasikan organisasi untuk mencapai target yang diinginkan. Kepemimpinan adalah upaya untuk memengaruhi individu atau kelompok melalui komunikasi dengan tujuan mencapai sasaran bersama (Pamungkas & Aji, 2022). Gaya kepemimpinan merujuk pada perilaku dan metode yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi, membimbing, serta mengarahkan pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku bawahannya (Khumaira & Muhid, 2022; Nugroho et al., 2021).

E. Kedisiplinan Pegawai

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Fathoni (2021) menyatakan bahwa disiplin dapat tercermin dari ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, serta

kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai ketentuan yang berlaku. Sastrohadiwiryono dan Syuhada (2021) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesediaan untuk menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian disajikan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan secara objektif dan terukur (Arikunto, 2021). Penelitian dilaksanakan di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bojonegoro yang beralamat di Jl. P. Mas Tumapel No. 1, Kabupaten Bojonegoro, selama 3 (tiga) bulan terhitung sejak izin penelitian diterbitkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satpol PP Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 57 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode sampel jenuh (*total sampling*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian (Sugiyono, 2022). Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh responden. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Pemilihan SEM-PLS didasarkan pada pertimbangan jumlah sampel yang relatif terbatas dan tidak menuntut asumsi distribusi normal multivariat (Abdillah & Jogiyanto, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil analisis statistik deskriptif untuk setiap variabel disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Kategori
Budaya Kerja (X1)	3,76	Baik
Kepemimpinan (X2)	3,78	Baik
Kedisiplinan Pegawai (X3)	3,72	Baik
Keterlibatan Pegawai (Z)	3,62	Baik
Efektivitas Organisasi (Y)	3,66	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2026

Variabel kepemimpinan memiliki nilai rata-rata tertinggi (3,78), sedangkan keterlibatan pegawai memiliki nilai terendah (3,62). Secara umum, persepsi responden terhadap seluruh variabel penelitian tergolong baik.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi *outer model* dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen variabel penelitian.

Tabel 2. Hasil AVE, Cronbach's Alpha, dan Composite Reliability

Variabel	AVE	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Budaya Kerja	0,784	0,908	0,935
Efektivitas Organisasi	0,790	0,947	0,958
Kedisiplinan	0,821	0,927	0,948
Kepemimpinan	0,730	0,908	0,931
Keterlibatan	0,837	0,961	0,968

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil pengujian validitas konvergen menunjukkan seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* > 0,70 (rentang 0,817–0,954). Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) seluruh konstruk > 0,50. Uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,70. Sehingga, seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi *inner model* dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* dan *f-Square*. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3 dan Tabel 4.

Tabel 3. Hasil R-Square

Variabel Endogen	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Keterlibatan Pegawai	0,495	0,466
Efektivitas Organisasi	0,743	0,723

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel keterlibatan pegawai memiliki *R-Square* sebesar 0,495 (49,5%), sedangkan efektivitas organisasi sebesar 0,743 (74,3%). Ini berarti model memiliki kemampuan prediksi yang kuat, terutama untuk efektivitas organisasi.

Tabel 4. Hasil *f-Square*

Variabel Eksogen	Keterlibatan Pegawai	Efektivitas Organisasi
Budaya Kerja	0,206	0,179
Kedisiplinan	0,149	0,265
Kepemimpinan	0,177	0,129
Keterlibatan	–	0,256

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 4 menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja, kedisiplinan, dan kepemimpinan terhadap keterlibatan pegawai dan efektivitas organisasi berada pada kategori sedang ($f^2 > 0,15$). Kedisiplinan memberikan kontribusi terbesar terhadap efektivitas organisasi ($f^2 = 0,265$).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *bootstrapping* pada SEM-PLS. Hipotesis diterima jika *t*-statistik $> 1,96$ dan *p*-value $< 0,05$. Hasil pengujian pengaruh langsung (*direct effects*) disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Pengujian *Direct Effects*

Hubungan	Koefisien	T-Statistik	P-Values	Keterangan
Budaya Kerja → Efektivitas	0,264	2,698	0,007	Signifikan
Budaya Kerja → Keterlibatan	0,362	3,429	0,001	Signifikan
Kedisiplinan → Efektivitas	0,312	3,992	0,000	Signifikan
Kedisiplinan → Keterlibatan	0,305	2,824	0,005	Signifikan
Kepemimpinan → Efektivitas	0,203	2,338	0,020	Signifikan
Kepemimpinan → Keterlibatan	0,307	3,323	0,001	Signifikan
Keterlibatan → Efektivitas	0,361	3,537	0,000	Signifikan
Budaya Kerja → Keterlibatan → Efektivitas	0,131	2,272	0,024	Signifikan
Kepemimpinan → Keterlibatan → Efektivitas	0,111	2,393	0,017	Signifikan
Kedisiplinan → Keterlibatan → Efektivitas	0,110	2,410	0,016	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2026

Seluruh hubungan langsung menunjukkan nilai t-statistik $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$, sehingga seluruh hipotesis pengaruh langsung (H1–H7) diterima. Kedisiplinan pegawai memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap efektivitas organisasi ($\beta = 0,312$). Seluruh hipotesis mediasi (H8–H10) diterima, karena t-statistik $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$. Keterlibatan pegawai terbukti memediasi pengaruh budaya kerja, kepemimpinan, dan kedisiplinan pegawai terhadap efektivitas organisasi.

B. Pembahasan

Berdasarkan analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS), seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima (didukung secara statistik). Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja, kepemimpinan, dan kedisiplinan pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, baik secara langsung maupun melalui mediasi keterlibatan pegawai di lingkungan Satpol PP Kabupaten Bojonegoro.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja, kepemimpinan, dan kedisiplinan pegawai secara positif dan signifikan memengaruhi keterlibatan pegawai. Budaya kerja yang positif yang mencakup kedisiplinan waktu, penyelesaian tugas tepat target, kerja sama tim, serta integritas dan tanggung jawab menciptakan lingkungan kondusif bagi pegawai untuk merasa terikat secara emosional dan psikologis dengan organisasi. Temuan ini sejalan dengan Lubis et al. (2024) dan Naqshbandi (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan prediktor penting dalam mendorong keterlibatan kerja. Namun, temuan ini berbeda dengan Damayanti et al. (2025) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan pegawai, kemungkinan karena perbedaan karakteristik objek penelitian antara sektor privat dan sektor publik.

Kepemimpinan yang efektif yang mencakup pemberian arahan jelas, motivasi, pengawasan, penghargaan, dan keteladanan mampu meningkatkan keterlibatan pegawai secara signifikan. Hasil ini konsisten dengan Mazzetti dan Schaufeli (2022), Jo dan Shin (2025), serta Jiatong et al. (2022) yang membuktikan bahwa kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan keterlibatan pegawai, khususnya di lingkungan sektor publik. Kedisiplinan pegawai juga terbukti meningkatkan keterlibatan pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung

jawabnya, sehingga lebih terlibat secara aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa kedisiplinan merupakan fondasi bagi keterlibatan pegawai, terutama di lingkungan instansi penegak peraturan daerah seperti Satpol PP.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja, kepemimpinan, dan kedisiplinan pegawai secara positif dan signifikan memengaruhi efektivitas organisasi. Budaya kerja yang kuat menciptakan suasana kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil, sehingga pegawai cenderung bekerja lebih efisien, mencapai target, dan memberikan pelayanan yang memuaskan. Temuan ini sejalan dengan Naqshbandi (2023) dan Lubis et al. (2024) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi dan kinerja pegawai.

Kepemimpinan yang efektif mampu memobilisasi seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan. Hasil ini konsisten dengan Mazzetti dan Schaufeli (2022) serta Marshoudi et al. (2023) yang menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan determinan utama dalam mencapai efektivitas organisasi. Menarik untuk dicatat bahwa dari ketiga variabel eksogen, kedisiplinan pegawai memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap efektivitas organisasi ($\beta = 0,312$). Temuan ini sangat relevan mengingat Satpol PP adalah instansi yang bertugas menegakkan peraturan daerah, menjaga ketertiban umum, dan memberikan perlindungan masyarakat, sehingga menuntut tingkat kedisiplinan yang tinggi dari seluruh pegawai. Hasil ini berbeda dengan Ramadani dan Abadi (2025) yang menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja, kemungkinan karena perbedaan karakteristik organisasi antara sektor kemanusiaan dan instansi pemerintah yang sangat mengandalkan kepatuhan terhadap aturan formal.

Keterlibatan pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi ($\beta = 0,361$; $t = 3,537$). Pegawai yang terlibat secara emosional dan psikologis yang memiliki ikatan emosional kuat, merasa kontribusinya berarti, bersedia bekerja melebihi tanggung jawab formal, berpartisipasi aktif, memberikan ide dan saran, serta memiliki rasa memiliki terhadap instansi akan mendorong tercapainya efektivitas organisasi yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan Lubis et al. (2024) dan Naqshbandi (2023) yang menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja serta memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai mampu memediasi pengaruh budaya kerja, kepemimpinan, dan kedisiplinan pegawai terhadap efektivitas organisasi. Budaya kerja tidak hanya berpengaruh langsung, tetapi juga tidak langsung melalui keterlibatan pegawai. Mekanisme mediasi ini menunjukkan bahwa budaya kerja berfungsi sebagai pembentuk iklim organisasi yang kondusif, yang kemudian menumbuhkan rasa keterikatan dan partisipasi aktif pegawai, yang akhirnya bermuara pada pencapaian efektivitas organisasi. Hasil ini sejalan dengan Naqshbandi (2023) yang menyatakan bahwa *work engagement* memediasi secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi.

Kepemimpinan juga terbukti berpengaruh tidak langsung melalui keterlibatan pegawai. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai untuk terlibat secara aktif, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas organisasi. Temuan ini konsisten dengan Mazzetti dan Schaufeli (2022), Jiatong et al. (2022), serta Marshoudi et al. (2023) yang membuktikan peran mediasi *employee engagement* dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi. Kedisiplinan pegawai juga terbukti berpengaruh tidak langsung melalui keterlibatan pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab dan patuh terhadap aturan, yang kemudian mendorong mereka untuk lebih terlibat secara aktif dalam organisasi. Temuan ini memberikan kontribusi baru dalam literatur, karena penelitian terdahulu yang mengaitkan kedisiplinan dengan efektivitas organisasi melalui mediasi keterlibatan pegawai masih terbatas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Budaya kerja, kepemimpinan, kedisiplinan pegawai, keterlibatan pegawai, dan efektivitas organisasi di lingkungan Satpol PP Kabupaten Bojonegoro secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi. Kedisiplinan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan pegawai. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

keterlibatan pegawai. Kedisiplinan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan pegawai. Keterlibatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi. Keterlibatan pegawai mampu memediasi secara signifikan pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas organisasi. Keterlibatan pegawai mampu memediasi secara signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi. Keterlibatan pegawai mampu memediasi secara signifikan pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap efektivitas organisasi.

Pimpinan Satpol PP Kabupaten Bojonegoro disarankan memprioritaskan peningkatan kedisiplinan jam kerja, memperkuat budaya kerja, mengembangkan kepemimpinan yang memberdayakan, dan mendorong keterlibatan pegawai melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, mengingat *R-Square* keterlibatan pegawai masih 49,5%, serta memperluas objek penelitian dan menggunakan pendekatan *mixed-method*.

DAFTAR REFERENSI

- (2025). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kesesuaian Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 909–926. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.620>
- Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*, 13(4), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060>
- Jo, H., & Shin, D. (2025). The impact of recognition, fairness, and leadership on employee outcomes: A large-scale multi-group analysis. *PLoS ONE*, 20(1), 1–25. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0312951>
- Kartono, K. (2021). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu?* Raja Grafindo Persada.
- Khumaira, L. A., & Muhid, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Pemberdayaan Psikologis Karyawan: Literature Review. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 7(1), 21–31.
- Knox, S., & Marin-Cadavid, C. (2023). A practice approach to fostering employee engagement in innovation initiatives in public service organisations. *Public Management Review*, 25(11), 2027–2052. <https://doi.org/10.1080/14719037.2022.2055775>
- Kurniasi, G. (2025). Strategi Manajemen Dalam Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Organisasi. *Jurnal Dinamika Sosial Dan Sains*, 2(2), 498–502. <https://doi.org/10.60145/jdss.v2i2.129>
- Lubis, Z. A., Lubis, Y., & Efendi, I. (2024). The Influence Of Work Engagement, Organizational Culture, Workload And Work Stress On The Performance Of Implementing Employees

- In The Kebun Area Of Serdang District. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(1), 137–150. <https://doi.org/10.26905/jbm.v11i1.12748>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marshoudi, F. B. Al, Jamaluddin, Z., Aween, A. M. B., & Balushi, F. I. Al. (2023). The Mediating Role of Employee Engagement in the Relationship between Leadership Styles and Organizational Performance: A Conceptual Model. *International Journal of Management Thinking*, 1(2), 40–61. <https://doi.org/10.56868/ijmt.v1i2.26>
- Mazzetti, G., & Schaufeli, W. B. (2022). The impact of engaging leadership on employee engagement and team effectiveness: A longitudinal, multi-level study on the mediating role of personal- and team resources. *PLoS ONE*, 17(6), 1–25. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269433>
- Muiz, A., Anisah, R., Khoiruddin, U., & Indrioko, E. (2024). Kebijakan Pendidikan Dalam Mengatasi Masalah Kualitas, Kuantitas Efektivitas dan Efisiensi. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(3), 46–64. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v2i3.272>
- Naqshbandi, M. M. (2023). Organizational effectiveness: The role of culture and work engagement. *Management Decision*, 62(5). <https://doi.org/10.1108/MD-11-2023-2180>
- Nugroho, A., Wirjawan, T., Praborini, Y., Asaroni, T., & Naim, M. (2021). Peran Kepemimpinan Pancasila terhadap Niat untuk Tinggal dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 151–162.
- Pamungkas, T. K., & Aji, F. A. P. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember. *JURNAL Paradigma Madani*, 9(2), 119–130.
- Ramadani, M., & Abadi, M. D. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 6(2), 276–290. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v6i02.337>
- Sastrohadiwiryono, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawami, Ed.). Alfabeta.
- Sumual, L. P., Handayani, M. A., Chandra, F., Arifin, H. A., Mardika, N. H., Supangat, S., Souhoka, S., de Fretes, A. V. C., Helencia, K., & Yuliana, N. (2025). *SDM dan budaya kerja: Sinergi untuk meningkatkan kinerja organisasi*. CV. Gita Lentera.
- Thamrin, S. (2025). *Dari Komitmen Menuju Organisasi Unggul: Strategi Efektif Mewujudkan Organisasi Yang Tangguh Dan Inovatif*. Global Kreatif Media.
- Winardi, J. (2021). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Kencana (Prenadamedia Group).
- Yunina, D. S., & Larassaty, A. L. (2024). Pengaruh Job Resources Terhadap Work Engagement Melalui Burnout. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 314–329. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.54087>