



## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA JAKARTA SELATAN**

**Nahdi Ramadhan<sup>1</sup>, Aulia Darmawan<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program studi manajemen program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis

<sup>1</sup>[nahdiramadhan7789@gmail.com](mailto:nahdiramadhan7789@gmail.com)

<sup>2</sup>Program studi manajemen program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis

<sup>2</sup>[dosen02061@unpam.ac.id](mailto:dosen02061@unpam.ac.id)

**Abstract.** The purpose of this study is to determine the influence of Organizational Culture and Work Discipline both partially and simultaneously on the Performance of Civil Servants at the Ministry of Religious Affairs Office in South Jakarta City. This research method uses quantitative research. Data collection through distributing questionnaires to 65 respondents with saturated sampling techniques. Data analysis techniques use validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests with the help of the program (SPSS) version 29. The results of this study are that Organizational Culture has a partial and significant effect on Employee Performance with a calculated t value > t table or (13.102 > 1.998). With a significance level of 0.000 < 0.05, it can be interpreted that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance with a calculated t value > t table (17.475 > 1.998). With a significance level of 0.000 < 0.05, it can be interpreted that  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted. Organizational Culture and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance with a calculated F value > F table or (154,064 > 3.15). With regression analysis  $Y = 7,514 + 0,129X_1 + 0,705X_2$ . The coefficient of determination is 83.2% while the remaining 16.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value > F table or (154,064 > 3.15). With a significance level of < 0.05 (0.000 < 0.05), it can be interpreted that  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. This shows that the variables of Organizational Culture and Work Discipline simultaneously have a significant effect on Civil Servant Performance at the Ministry of Religious Affairs Office in South Jakarta City.

**Keywords:** Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan. Metode Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 65 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan bantuan program (SPSS) versi 29. Hasil penelitian ini adalah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai hitung > ttabel atau (13,102 > 1,998). Dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat diartikan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai hitung > ttabel (17,475 > 1,998). Dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat diartikan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai Fhitung > Ftabel atau (154,064 > 3,15). Dengan analisis regresi  $Y = 7,514 + 0,129X_1 + 0,705X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 83,2% sedangkan sisanya sebesar 16,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (154,064 > 3,15). Dengan tingkat nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat diartikan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia yang baik sangat krusial di era globalisasi. Setiap organisasi berusaha memiliki tenaga kerja yang mampu beroperasi dengan efektif

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA JAKARTA SELATAN**

dan efisien demi mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan komponen vital dalam suatu organisasi. Tidak peduli bentuk dan tujuannya, organisasi dibangun atas berbagai visi untuk kepentingan manusia, dan pelaksanaan misinya dikelola oleh individu. Dengan demikian, manusia menjadi faktor strategis dalam seluruh aktivitas organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga berfungsi sebagai penggerak dan penentu keberhasilan organisasi dalam meraih tujuannya.

**Tabel 1. 1**

**Hasil Wawancara Kinerja PNS Kantor Kementerian Agama Jakarta Selatan**

No	Bagian/Divisi	Pernyataan Pegawai	Temuan Utama
1	Tata Usaha	Beberapa dokumen administrasi sering terlambat diselesaikan karena proses verifikasi berlapis.	Keterlambatan penyelesaian dokumen akibat alur kerja yang panjang dan kurang efisien.
2	Kepegawaian	Target penyusunan data kepegawaian bulanan kadang tidak tercapai karena kekurangan personel.	Pencapaian target kerja belum sesuai rencana, khususnya dalam pengolahan data kepegawaian.
3	Pendidikan Madrasah	Ada beberapa laporan kegiatan yang dikembalikan karena tidak sesuai format yang diminta.	Rendahnya tingkat ketepatan hasil kerja dan ketidaksesuaian dengan standar yang ditetapkan.
4	Bimbingan Masyarakat	Proses pengumpulan data lapangan memakan waktu lebih lama dari jadwal yang direncanakan.	Waktu penyelesaian pekerjaan melebihi batas yang telah ditentukan.

Sumber: Hasil wawancara (Data diolah peneliti, 2025)

Hasil prasurvei yang dirangkum dalam Tabel 1.1 menunjukkan bahwa permasalahan kinerja di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan terjadi di hampir seluruh divisi. Pada bagian Tata Usaha, proses penyelesaian dokumen kerap mengalami keterlambatan akibat verifikasi berlapis yang memperpanjang alur kerja. Divisi Kepegawaian menghadapi kendala dalam memenuhi target pengolahan data bulanan karena keterbatasan jumlah personel. Pada Divisi Pendidikan Madrasah, sejumlah laporan kegiatan dikembalikan karena tidak sesuai format yang telah ditentukan, yang mencerminkan masih rendahnya ketepatan hasil kerja. Sementara itu, Divisi Bimbingan Masyarakat mengalami keterlambatan dalam pengumpulan data lapangan, sehingga waktu penyelesaian pekerjaan melebihi jadwal yang direncanakan. Temuan-temuan ini memperkuat indikasi bahwa masih terdapat ruang yang signifikan untuk meningkatkan produktivitas, ketepatan, dan ketepatan waktu pelaksanaan tugas di lingkungan kantor tersebut.

**Tabel 1. 2**  
**Data Pra-Survei Variabel Budaya Organisasi**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Percentase %	
				Ya	Tidak

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA JAKARTA SELATAN**

1.	Para pegawai selalu mendapatkan arahan dari atasan ketika bekerja	25	40	38,46%	61,54%
2.	Ketika terdapat konflik di instansi, maka akan diselesaikan secara bersama-sama	20	45	30,77%	69,23%
3.	Apakah para pegawai selalu dituntut untuk berpikir inovatif	25	40	38,46%	61,54%
4.	Para pegawai selalu mendapatkan dukungan dari instansi	15	50	23,08%	76,92%
Rata-Rata				32,69%	67,31%

Sumber: Hasil Pra Survey (Data diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa budaya organisasi masih kurang efektif guna meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan. Pada pernyataan pertama terdapat 25 responden yang menyatakan bahwa mereka sudah mendapatkan arahan yang baik oleh atasan ketika sedang bekerja, sedangkan 40 responden beranggapan bahwa mereka masih belum mendapatkan pengarahan yang baik dari atasan Ketika bekerja. Pernyataan kedua terdapat 20 responden yang menyatakan bahwa pegawai sudah dapat dengan baik menyelesaikan konflik di instansi secara Bersama-sama, sedangkan 45 responden belum dapat dengan baik menyelesaikan masalah di instansi secara Bersama-sama. Pernyataan ketiga terdapat 25 responden yang menyatakan bahwa mereka dapat berpikir inovatif, sedangkan 40 responden belum dapat dengan baik berpikir inovatif. Pernyataan keempat terdapat 15 responden yang menyatakan bahwa mereka mendapatkan dukungan yang baik dari instansi, sedangkan 50 responden menyatakan bahwa mereka kurang mendapatkan dukungan dari instansi. Jika dilihat dari Rata-rata hanya 32,69% pegawai menyatakan Ya, menandakan budaya organisasi yang masih lemah di lingkungan kerja. Sebaliknya, 67,31% pegawai menyatakan Tidak, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai belum merasakan penerapan budaya organisasi yang kuat, baik dalam hal dukungan, arahan, penyelesaian konflik, maupun dorongan untuk berinovasi. Dengan menciptakan budaya organisasi yang baik, maka akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai yang baik pula.

**Tabel 1. 3  
Data Absensi Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan**

Tahun	Jumlah Pegawai	Hadir	Tidak Hadir	Percentase %		Keterangan Umum
				Hadir	Tidak Hadir	
2021	65	55	10	84,62%	15,38%	Disiplin kerja mulai menurun akibat kurangnya pengawasan dan kesadaran pegawai.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA JAKARTA SELATAN**

2022	65	52	13	80,00%	20,00%	Keterlambatan dan absensi meningkat, terutama setelah penerapan sistem kerja baru.
2023	65	57	8	87,69%	12,31%	Ada peningkatan kecil karena adanya penegasan aturan dari pimpinan.
2024	65	59	6	90,77%	9,23%	Disiplin sedikit membaik karena evaluasi rutin dilakukan setiap triwulan.
2025	65	56	9	86,15%	13,85%	Terjadi penurunan kembali akibat lemahnya kontrol dan motivasi kerja pegawai.
Rata-Rata				85,85%	14,15%	

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa Rata-rata tingkat kehadiran pegawai sebesar 85,85% menunjukkan bahwa kesadaran terhadap tanggung jawab kerja masih perlu ditingkatkan. Fluktuasi yang terjadi tiap tahun memperlihatkan bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Tahun 2024 menunjukkan sedikit perbaikan berkat evaluasi rutin dan penegakan aturan, namun pada 2025 kembali menurun akibat menurunnya motivasi dan kontrol manajerial. keseluruhan, kondisi ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi dan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien.

#### 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses mengatur masalah pada ruang lingkup sumber daya manusia untuk menunjang aktifitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien.

#### 1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber

daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.5 Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang.

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2019:126) berpendapat "Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dari pengertian diatas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan yang berjumlah 65 pegawai.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2019:127) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi ini.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **4.2.3 Pengujian Instrumen Data Penelitian**

#### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas merupakan sebuah alat ukur untuk mengukur suatu validnya data dengan membandingkan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan program SPSS versi 29 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen dikatakan valid
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen dikatakan tidak valid

#### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui seberapa reliabel atau konsisten hasilnya apabila digunakan berulang kali pada kondisi yang sama. Untuk menguji reliabilitas peneliti menggunakan program SPSS Versi 29 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ , dikatakan reliable.
- Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$ , dikatakan tidak reliable.

#### **4.2.4 Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Uji Normalitas**

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>	
	Unstandardized Predicted Value
N	65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean 0.0000000 Std. Deviation 4.11199077
Most Extreme Differences	Absolute 0.098 Positive 0.091 Negative -0.098
Test Statistic	0.098
Asymp. Sig. (2-tailed)	.194 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber: Output SPSS Versi 29, (Data diolah peneliti)

Berdasarkan data pada tabel 4.14 hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,194 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut berdistribusi secara normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan memanfaatkan histogram dan grafik P-P Plot.

##### **2. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant) 7.514	1.871		4.015	0.000		
	Budaya Organisasi (X1) 0.129	0.113	0.145	1.140	0.259	0.167	5.996
	Disiplin Kerja (Y) 0.705	0.115	0.778	6.113	0.000	0.167	5.996

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Output SPSS Versi 29, (Data diolah peneliti)

Berdasarkan data pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) masing-masing memiliki toleransi sebesar  $0,167 > 0,10$ , dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Budaya Organisasi (X1)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA JAKARTA SELATAN**

dan Disiplin Kerja (X2) sebesar  $5,996 < 10$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan gangguan multikolinearitas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

### **3. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. 3  
Hasil Uji Autokorelasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.912 <sup>a</sup>	0.832	0.827	2.722	1.812

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Output SPSS Versi 29, (Data diolah peneliti)

Berdasarkan data pada tabel 4.17 diketahui bahwa hasil dari uji autokorelasi menggunakan uji DurbinWatson (DW Test) diketahui hasil DW sebesar 1,812 yang keadaannya diantara 1,550 – 2,460 memenuhi kriteria tidak ada autokorelasi.

### **4. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4. 4  
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.857	1.284			3.783	0.000
Budaya Organisasi (X1)	-0.013	0.077	-0.050		-0.167	0.868
Disiplin Kerja (X2)	-0.065	0.079	-0.244		-0.819	0.416

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Output SPSS Versi 29, (Data diolah peneliti)

Berdasarkan data pada tabel 4.18 diketahui bahwa hasil uji glejser pada variabel Budaya Organisasi (X1) memperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,868 dan Disiplin Kerja (X2) memperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,416 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$  Dengan demikian, model regresi pada data penelitian ini tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

#### **4.2.6 Uji Hipotesis**

##### **1. Uji T (Secara Parsial)**

**Tabel 4. 5  
Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA JAKARTA SELATAN**

1	(Constant)	10.585	2.264		4.675	0.000
	Budaya Organisasi (X1)	0.758	0.058	0.058	13.102	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Output SPSS Versi 29, (Data diolah peneliti)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(13,102 > 1,998)$  dan nilai signifikasinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

## 2. Uji F (Secara Simultan)

**Tabel 4. 6  
Hasil Uji F Secara Simultan Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2)  
terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2283.533	2	1141.766	154.064
	Residual	459.483	62	7.411	
	Total	2743.015		64	

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), BUDAYA ORGANISASI (X1)

Sumber: Output SPSS Versi 29, (Data diolah peneliti)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(154,064 > 3,15)$ , dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## 4.3 Pembahasan Penelitian

### 4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,855 yang berarti koefisien antar variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai kuat. nilai koefisien determinasi sebesar 73,2% dan uji hipotesis di peroleh nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Budaya Organisasi adalah 13,102 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 dengan tingkat singnifikan 0.0 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haidil Adha, Rosnaini Daga, & Abdul Samad (2024) dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Beban Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkup Pemerintah Kota Makassar” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### 4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,910 yang berarti koefisien antar variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sangat kuat, nilai koefisien determinasi sebesar 82,9% dan uji hipotesis di peroleh nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Disiplin Kerja adalah 17,475 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 dengan tingkat singnifikan 0.000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$

diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Intan Febriani Putri dan Aulia Darmawan (2024) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan Nilai t hitung untuk Disiplin Kerja sebesar 6,966 dan signifikan 0,000 menunjukkan bahwa nilai t tabel > dari 2,009 ( $6,966 > 2,009$ ) dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### **4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai Simultan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 7,514 + 0,129X_1 + 0,705X_2$ , nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,912 yang berarti koefisien antar variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sangat kuat. nilai koefisien determinasi sebesar 83,2% sedangkan sisanya 16,8% dipengaruhi oleh faktor lain. dan uji hipotesis di peroleh nilai Fhitung > Fabel atau ( $154,064 > 3,15$ ). Dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Melsa Puspita Ningdyah & Dede Andi (2024) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, Dangeofisika Wilayah Ii Tangerang Selatan” yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang kuat antarvariabel dengan nilai korelasi sebesar 0,858 dan koefisien determinasi sebesar 73,6%, serta nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan di tunjukkan dengan hasil nilai rata-rata terbesar pada indikator kebutuhan fisiologis yaitu sebesar 3,99. nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,855 yang berarti koefisien antar variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sangat kuat. koefisien determinasi sebesar 73,2% dan uji hipotesis di peroleh nilai t hitung > t tabel sebesar  $13,102 > 1,998$  dengan tingkat singnifikan 0.000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
2. Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan di tunjukkan dengan hasil nilai rata-rata terbesar pada indikator hubungan sesama antar kerja yaitu sebesar 3,95.

nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,910 yang berarti koefisien antar variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sangat kuat. Koefisien determinasi sebesar 82,9% dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel sebesar 17,475  $> 1,998$  dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan di tunjukkan dengan hasil nilai rata-rata terbesar pada indikator kualitas kerja yaitu sebesar 4,13. Nilai persamaan regresi  $Y = 7,514 + 0,129X_1 + 0,705X_2$ , nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,912 yang berarti koefisien antar variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sangat kuat. nilai koefisien determinasi sebesar 83,2% sedangkan sisanya 16,8% dipengaruhi oleh faktor lain. dan uji hipotesis di peroleh nilai  $F$ hitung  $> F$ tabel atau ( $154,064 > 3,15$ ). Dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, jadi dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan saat ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik mungkin untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan Namun demikian, penulis menyadari bahwa dalam pelaksanaannya terdapat beberapa keterbatasan yang perlu disampaikan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti kedepannya, diantaranya Jumlah responden yang hanya 65 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Sampel yang relatif kecil membuat hasil penelitian kurang mewakili kondisi populasi secara keseluruhan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasilnya lebih akurat.
2. Variabel yang diteliti hanya dua variabel independen, yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), sehingga tidak menutup kemungkinan terdapat variabel lain di luar penelitian ini yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Dalam proses pengambilan data, terdapat kemungkinan bahwa informasi yang diberikan responden tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat atau kondisi yang sebenarnya. Hal ini dapat terjadi karena adanya perbedaan pemahaman responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner, sehingga jawaban yang diberikan tidak sesuai dengan maksud penelitian. Selain itu, faktor kejujuran responden dalam memberikan jawaban juga memengaruhi. Kondisi ini menjadi salah satu keterbatasan penelitian karena dapat memengaruhi keakuratan data yang diperoleh.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil nilai rata-rata terkecil dari pernyataan mendapat apresiasi atas hasil kerja yaitu pada indikator Budaya Organisasi dengan nilai 3,69. Pada

indikator tersebut, diperlukan adanya peningkatan praktik pemberian apresiasi agar pegawai merasa dihargai atas kontribusi yang telah mereka berikan. Apresiasi tidak hanya dalam bentuk penghargaan formal, tetapi juga dapat berupa pengakuan sederhana, umpan balik positif, maupun kesempatan untuk berkembang. Pimpinan dan manajemen perlu membangun budaya kerja yang lebih suportif dengan mendorong komunikasi terbuka, memberikan penghargaan yang tepat waktu, serta memastikan bahwa kinerja pegawai diakui secara objektif dan transparan. Dengan adanya apresiasi yang konsisten, diharapkan motivasi, loyalitas, dan kinerja pegawai dapat meningkat sekaligus memperkuat budaya organisasi secara keseluruhan.

2. Berdasarkan hasil nilai rata-rata terkecil dari pernyataan tingkat kewaspadaan yaitu pada indikator Disiplin Kerja dengan nilai 3,66. Pada indikator tersebut, diperlukan upaya agar para pegawai dapat meningkatkan fokus dan konsentrasi saat bekerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pengaturan beban kerja yang lebih proporsional, pemberian pelatihan mengenai manajemen waktu dan stres, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Selain itu, perusahaan juga dapat mendorong kebiasaan kerja sehat, seperti istirahat singkat secara berkala, penerapan standar keselamatan kerja, dan penggunaan sistem monitoring yang membantu pegawai tetap waspada dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, diharapkan tingkat kewaspadaan pegawai dapat meningkat dan berdampak positif pada keseluruhan disiplin kerja serta kualitas kinerja organisasi.
3. Berdasarkan hasil nilai rata-rata terkecil dari pernyataan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien yaitu pada indikator Kinerja Pegawai dengan nilai 3,69. Pada indikator tersebut, diperlukan upaya agar para pegawai dapat meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara lebih optimal. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan keterampilan teknis, pemberian pelatihan terkait efisiensi kerja, serta penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung proses pekerjaan. Selain itu, penataan alur kerja yang lebih jelas, pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi, dan penerapan sistem evaluasi yang berkelanjutan juga dapat membantu pegawai meningkatkan kecepatan serta efisiensi dalam bekerja. Dengan demikian, peningkatan kuantitas kerja diharapkan dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku:**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator, Cetakan Kesatu*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ahmad Rivai, Nana Sudjana. (2018). *Media Pengajaran*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Arif Yusuf Hamali. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Bumi Seru.
- Busro (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Dale Yoder, (2020), *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gava Media
- Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS. Grup Penerbitan CV Budi Utama.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA JAKARTA SELATAN**

- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Flippo, E.B. (2020). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- George R.Terry. *Dasar-Dasar Manajemen*, edisi revisi,cetakan 1 Jakarta: PT Bumi Aksara. (2021).
- Hamali, arif yusuf. (2018). *pemahaman manajemen sumber daya manusia strategi mengelola karyawan*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Dikutip dalam Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hari Sulaksono. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetaka kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Istijanto, M. (2018). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama.
- Malau, H. (2020). *Manajemen Kinerja: Strategi dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. (2017). *Pengukuran Kinerja Pegawai: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Implementasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Pasolong, P. (2021). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran, dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Santoso, S. (2019). *Mahir statistik parametrik*. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siregar, B. A. (2022). *Kepemimpinan & Budaya Organisasi*. CV. Azka Pustaka.
- Siswanto. (2018). *Pengantar Manajemen (Disiplin Kerja)*. Jilid 1 Edisi 10. Jakarta: Indeks.
- Sri Indrastuti, (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik Edisi Revisi*, UR Press, Pekanbaru.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA JAKARTA SELATAN**

- Sudjana. 2018. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung : Alfabeta.
- Supangat, Andi. (2015). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Prananda Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

**Jurnal:**

- Adha, H., Daga, R., & Samad, A. (2024). Pengaruh budaya kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui beban kerja Aparatur Sipil Negara di lingkup Pemerintah Kota Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management, and Accounting)*, 7(1), 94-107.
- Agustini, N. dan Dewi, A.A. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*. E-Jurnal Manajemen. Vol 8 No.1 : 7191 – 7218.
- Arysta, N. N. D., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1322-1332.
- Bahiroh, E., & Agustina, D. A. N. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan startup. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 3(1), 246-255.
- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (n.d.). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *Multidisciplinary Knowlade: Jurnal Keilmuan Multi Disiplin*, 3(1).
- Hg. Suseno T W, Aloysius Triwanggono. (2018). Karakteristik Budaya Organisasi, Kemampuan Adaptasi, dan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Research in Business and Economics Vol. 01, No. 01, November*.
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64.
- Ningdyah, M. P., & Andi, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(4), 1820-1832.
- Putri, I. F., & Darmawan, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok. Cakrawala: *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1219-1227.
- Ristiyanı, L., Subarno A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(1), 80-88.
- Salamet, & Septiowati, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Lebaksangka Kecamatan Lebakgedong Kabupaten Lebak Provinsi Banten. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 306-317.
- Situru, F. R., Marampa, A. M., & Tammu, R. G. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tana Toraja. *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SME's)*, 17(1), 227-240.
- Sirajuddin, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(3), 365-375.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA JAKARTA SELATAN**

- Siswanto, B. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. JIMS, 7(2).
- W, S., & Aloysius Triwanggono. (2018). Karakteristik Budaya Organisasi, Kemampuan Adaptasi, dan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Research in Business and Economics*, 1, 95.
- Zahra, D., & Siregar, O.M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik The PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 1-15.

**Internet:**

- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2023). *Laporan evaluasi kinerja instansi pemerintah tahun 2023*. diakses melalui <https://www.menpan.go.id> pada 07 Agustus 2025.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara. (2004). *Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/25/M.PAN/2/2004 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik*. Kementerian PANRB. Diakses melalui <https://www.menpan.go.id> pada 07 Agustus 2025.