

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Jakarta

Siti Nur Aisyah Puspanegara¹, Susan Rachmawati²

Universitas Bina Sarana Informatika¹
Jl. Dewi Sartika No.289 4, Cawang, Kec. Kramat Jati Jakarta Timur, 13630
Email: aisyahpn725@gmail.com¹, susan.srw@bsi.ac.id,²

Submit: 23-09-2025	Revisi: 28-09-2025	Terima 02-10-2025	Terbit Online: 12-10-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak -Tujuan penelitian ini Adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai biro sumber daya manusia Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Jakarta. Metode yang digunakan kuantitatif statistik, sejumlah 40 responden menggunakan sampel jenuh, data dikumpulkan dengan menyebar kuesioner dan diolah menggunakan software SPSS versi 25. Pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda, melalui uji t dan uji f, yang bertujuan untuk mengetahui variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil pengujian pada uji t variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari t hitung $4,799 > 2,026$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, sedangkan pada variabel budaya organisasi berepengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dapat dilihat t hitung $2,115 > 2,026$ dengan nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$. Pada pengujian uji f variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan secara bersamaan atau simultan terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari nilai f hitung $21,145 > f$ tabel $3,245$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Abstracts - The purpose of this study is to determine the effect of work discipline and organizational culture on the performance of employees in the Human Resources Bureau of the Ministry of Population and Family Development in Jakarta. The method used is quantitative statistics, with a total of 40 respondents using a saturated sample. Data was collected by distributing questionnaires and processed using SPSS software version 25. Hypothesis testing used multiple linear regression, through t-tests and f-tests, which aimed to determine the independent variables against the dependent variables. The results of the t-test showed that the work discipline variable had a positive and significant effect on employee performance, as seen from the t-value of $4.799 > 2.026$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. while the organizational culture variable had a positive and significant effect on employee performance, as seen from the t-value of $2.115 > 2.026$ with a significance value of $0.041 < 0.05$. In testing the f variable, work discipline and organizational culture have a simultaneous or simultaneous effect on employee performance, as can be seen from the f count value of $21.145 > f$ table 3.245 with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berdiri diatas semua komponen departemen lainnya di lembaga pemerintah. Secara keseluruhan manajemen SDM melibatkan, membantu dalam mencapai tujuan meereka dengan menangani berbagai masalah yang muncul dari situasi individu pekerja. Keberhasilan atau kegagalan suatu Perusahaan dapat diukur Sebagian oleh kinerja karyawannya, manajemen SDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam berbagai

bentuk. Hal ini karena kinerja yang optimal adalah Ketika pekerja mampu meemnuhi tugasnya secara efektif dan efisien.

Menurut Siagian disiplin kerja merupakan pola pikir yang menghormati, menghargai, dan mematuhi semua norma yang berlaku baik lisan maupun tidak langsung dan menerima konsekuensi atas pelanggaran terhadap tanggung jawab yang diberikan (Nur Adinda et al., 2023)

Terdapat indikator-indikator disiplin kerja menurut (Khaeruman et al., 2021)

- a. Tingkat absensi
Menilai kedisiplinan pegawai, makin tinggi frekuensi kehadiran maka dapat dikatakan pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. Mematuhi peraturan Perusahaan
Karyawan yang berhati-hati dalam mengikuti kebijakan memastikan bahwa mereka melakukannya setiap saat, yang akan mempermudah pekerjaan semua orang.
- c. Penggunaan waktu efektif
Memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan.
- d. Tanggung jawab
Sikap yang menunjukkan komitmen dalam menyelesaikan tugas dengan tepat dalam jangka waktu yang ditentukan.

Menurut Schein Budaya organisasi adalah norma dan keyakinan yang tanpa disadari diterima anggota untuk pemahaman yang sama untuk mempersatukan anggota organisasi (Ibrahim & Hasbullah, 2022)

Budaya organisasi merujuk pada norma, kebiasaan serta keyakinan yang dimiliki anggota suatu organisasi yang membentuk pola perilaku dan interaksi antar individu di dalamnya (Eka Riana et al., 2025)

Indikator-indikator budaya organisasi menurut (Jayen et al., 2023)

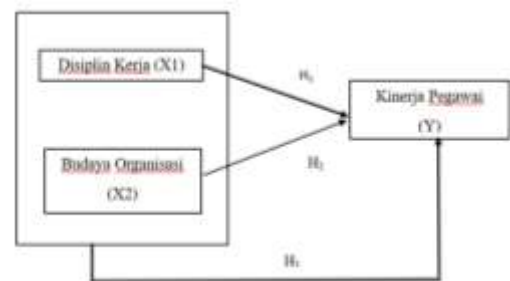
- a. Inisiatif perseorangan (*Individual Initiative*)
Tingkat otonomi dan akuntabilitas setiap orang.
- b. Toleransi terhadap resiko (*Risk Tolerance*)
Untuk mengetahui sejauh mana organisasi mendorong pengambilan risiko, inovasi di antara staffnya.
- c. Pengawasan (*Control*)
Pengawasan yang dilakukan atasan untuk mengamatai dan mengawasi para pegawai.
- d. Dukungan manajemen (*Management Support*)
Sejauh mana atasan memberikan dukungan kepada pegawai untuk mencapai tujuan Perusahaan.
- e. Pola komunikasi (*Communication*)
Mencakup bagaimana organisasi membangun dan mempertahankan komunikasi di antara pegawai baik secara formal maupun informal.

Kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh pegawai Ketika bekerja sesuai dengan standar yang berlaku (Pahlawati et al., 2022)

Indikator-indikator kinerja pegawai menurut (Dwi Maharani et al., 2024) sebagai berikut :

- a. Kualitas
Hasil pekerjaan seorang pegawai sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan atau belum, jika pekerjaan selesai dengan waktu yang ditentukan maka kualitas kerjanya bagus.
- b. Kuantitas
Untuk mengetahui jumlah tugas yang dapat terselesaikan dalam jangka waktu tertentu, seberapa efisien pegawai memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

- c. Ketepatan waktu
Dapat menggunakan waktunya dengan baik dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- d. Efektivitas
Memberikan dampak positif terhadap pencapaian sasaran, efektivitas menekankan hasil yang tepat bukan hanya proses yang cepat.
- e. Kemandirian
Kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara mandiri tanpa bergantung pada rekan kerjanya.
Menjelaskan teori-teori yang berhubungan satu sama lain dengan beberapa aspek yang telah ditentukan fokus kajian untuk Menyusun hipotesis. Berikut adalah kerangka berpikir dalam penelitian ini :



Sumber : (Penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian deskripsi konseptual, penelitian relevan, dan kerangka berpikir diatas, berikut adalah hipotesis sementara penelitian ini:

1. H01: Diduga tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Jakarta.
2. Ha1: Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Jakarta.
3. H02: Diduga tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Jakarta.
4. Ha2: Diduga terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Jakarta.
5. H03: Diduga tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Jakarta.
6. Ha3: Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Jakarta.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga yang

beralamat di Jl. Permata No. 1, Halim Perdanakusumah, Jakarta Timur. Penelitian dilakukan dari bulan April 2025 sampai bulan Juni 2025 menggunakan metode kuantitatif. bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*independent variabel*) yaitu, disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*) kinerja pegawai (Y).

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai biro sumber daya manusia dengan jumlah 40 populasi. Penulis menggunakan Teknik *Non-Probability Sampling* dengan metode sampel jenuh Dimana semua populasi dijadikan sampel. Adapun uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji T, uji F, uji regresi berganda, dan uji koefisien determinasi.

Pengumpulan data untuk penelitian ini merupakan proses yang penting untuk mendapatkan informasi yang diperlukan selama proses penelitian, data akan dikumpulkan dari berbagai sumber, terdapat beberapa asal data dan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi

Metode pengumpulan data dengan cara-cara tertentu dan berbeda dari yang lain seperti survey dan wawancara. Tujuan utama dari observasi untuk mengumpulkan data yang akurat dan objektif mengenai perilaku, kejadian, dan fenomena yang sedang diamati.

b. Kuesioner

Cara untuk mengumpulkan informasi dengan meminta orang untuk mengisi pernyataan tertulis, di distribusikan baik secara digital maupun diatas kertas, isi kuesioner dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Rosyidah & Fijra, 2021)

Tabel 1. Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (ST)	2
3.	Netral (N)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju(SS)	5

Sumber : (Sugiyono, 2023)

c. Studi Pustaka

Strategi untuk mengumpulkan informasi dengan membaca dan menganalisis karya yang diterbitkan tentang subjek tertentu, seperti buku, jurnal, makalah, artikel, dan sumber daya serupa lainnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh pada penelitian ini berasal dari pengisian kuesioner oleh responden yang disebar melalui google form ke pegawai biro SDM jumlah reponden sebanyak 40 orang. Penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan Teknik statistik untuk analisis data kuantitatif meliputi uji kualitas data, uji hipotesis, uji asumsi klasik dan uji koefisien determinasi.

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas menilai tingkat akurasi antara data peneliti dan data yang dikumpulkan pada subjek penelitian. Uji validitas diukur memakai cara membandingkan nilai r tabel dengan r hitung (Hakiki & Robith Setiana, 2023) R tabel bisa didapatkan dengan rumus dibawah ini:

$$df = N - 2$$

$$df = 40 - 2 = 38$$

maka r tabel yang didapatkan pada penelitian ini yaitu 0,312.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Butir	R hitung			R tabel	Keterangan
	X1	X2	X3		
1.	0,591	0,450	0,557	0,312	Valid
2.	0,595	0,594	0,580		
3.	0,553	0,464	0,571		
4.	0,508	0,518	0,492		
5.	0,470	0,523	0,523		
6.	0,696	0,604	0,545		
7.	0,718	0,589	0,547		
8.	0,640	0,466	0,495		
9.		0,447	0,701		
10.		0,444	0,658		

Sumber : (Data diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari setiap variabel disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja pegawai (Y) nilai r hitung > r tabel sebesar 0,312 yang berarti variabel tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi sekumpulan pernyataan yang berfungsi sebagai indikator variabel dengan cara membandingkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,60 (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keputusan
1.	Disiplin kerja	8	0,739	Reliabel
2.	Budaya organisasi	10	0,667	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai	10	0,766	Reliabel

Sumber : (Data diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa pengujian berhasil menentukan bahwa setiap item pernyataan reabilitas karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, residual atau variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak dengan cara melihat nilai signifikan.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0000000
	Std. Deviation	2,26768301
Most Extreme Differences	Absolute	0,80
	Positive	0,72
	Negative	-0,80
Test Statistic		0,80
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,200 ^d

Sumber : (Data diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* menunjukkan bahwa nilai asymp sig memiliki nilai leboh besar karena signifikan $0,200 > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki varians atau residual. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk memeriksa heterokedastisitas penelitian ini menggunakan uji glejser untuk mengidentifikasi residual dan varians.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.
Disiplin Kerja (X1)	0,963
Budaya Organisasi (X2)	0,618

Sumber: (Data diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas tidak terdapat tanda-tanda heterokedastisitas karena nilai signifikan kedua variabel tersebut $> 0,05$.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki hubungan apapun antara variabel independent, prosedur untuk menentukan apakah terdapat multikolinearitas menggunakan *variance inflation factor* (VIF) atau uji tolerance.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	0,842	1,188
Budaya Organisasi (X2)	0,842	1,188

Sumber : (Data diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas dengan variabel disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) menghasilkan nilai tolerance 0,842 $> 0,100$ dan nilai VIF 1,188 $< 10,00$ di disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	5,226	6,073
	X1	0,747	0,156
	X2	0,269	0,127

a. Dependent Variable : Y

Sumber: (Data diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan uji regresi linear berganda pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien variabel disiplin kerja dan budaya organisasi sebesar 0,747 dan 0,269 dengan konstanta sebesar 5,226. Berikut persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$y = 5,226 + 0,747(X_1) + 0,269(X_2) + e$$

Berdasarkan perumusan diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Dengan asumsi disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) bernilai 0, kinerja pegawai (Y) sama dengan 5,226 seperti dinyatakan oleh nilai konstanta α .
- Dengan asumsi semua variabel lain tetap sama, peningkatan disiplin kerja (X1) sebesar 1% akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,747 menurut koefisien regresi 0,747.
- Dengan variabel budaya organisasi (X2) yang tetap konstan, peningkatan satu unit dalam budaya organisasi (X2) akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,269 menurut koefisien regresi sebesar 0,269.

3.3. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji dampak dari individu dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Untuk dapat memastikan apakah suatu variabel mempengaruhi hasil dengan cara sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan $t < 0,05$ Ho ditolak dan Ha diterima, maka terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan $> 0,05$ Ho diterima dan Ha ditolak, maka tidak terdapat pengaruh variabel independett terhadap variabel dependen.

Rumus t tabel :

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= (a/2 : n-k-1) \\ &= (0,05/2 : 40-2-1) \\ &= (0,025 : 37) \\ &= 2,026 \end{aligned}$$

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	0,860	0,395
	Disiplin Kerja	4,779	0,000
	Budaya Organisasi	2,115	0,041
a. Dependent Variable : Y			

Sumber: (Data diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil uji t maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai seperti yang ditunjukkan oleh nilai t sebesar 4,799 > 2,026 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05.

b. Budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung untuk variabel ini adalah 2,115 yang lebih besar dari t tabel 2,026 dan nilai signifikannya 0,041 < 0,05.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent mempengaruhi variabel dependen secara keseluruhan. Adapun kriteria untuk pengujian uji F sebagai berikut:

a. Semua faktor independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, jika jumlah F hitung lebih besar dari Ftabel Ho ditolak dan Ha diterima.

b. Jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya masing-masing variabel independen bersama-sama tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Rumus F tabel sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= (k : n-k) \\
 &= (2 : 40-2) \\
 &= (2 : 38) \\
 &= (3,245)
 \end{aligned}$$

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	21,145	,000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: (Data diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) sama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) karena hasil uji f yang dihitung menunjukkan nilai signifikansi yang diketahui untuk variabel X1 dan X2 sebesar 0,000 < 0,005 dan nilai F hitung sebesar 21,145 > f tabel sebesar 3,245.

3.4. Uji Koefisien Determinasi

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji Koefisien Determinasi parsial digunakan untuk mencari tahu apakah disiplin kerja (X1) dan

budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) R square menunjukkan koefisien determinasi.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Disiplin Kerja

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,691 ^a	0,477	0,463	2,43226

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: (Data diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa X1 variabel disiplin kerja memiliki nilai R square sebesar 0,477 atau 47,7%, jadi X1 merupakan variabel bebas yang menjelaskan 47,7% variasi Y, sedangkan variabel lain berdampak pada variabel lainnya 52,3% (100%-47,7%).

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Budaya Organisasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,493 ^a	0,243	0,223	2,92621

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: (Data diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel diatas nilai R square sebesar 0,243 atau 24,3% untuk budaya organisasi (X2) dapat menjelaskan 24,3% dari variasi Y, dengan sisanya 75,7% (100%-24,3%) dipengaruhi oleh variabel diuar cakupan penelitian ini.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh semua variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,730 ^a	0,533	0,508	2,32817

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: (Data diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki nilai R square sebesar 0,533 yang menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel Y sebesar 53,3% dan sisanya sebesar 46,7% dari perhitungan (100%-53,3%) ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.5. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dilihat dari hasil pengujian terbukti bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t sebesar 4,799 > 2,026 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Oleh karena itu H0 ditolak dan menerima Ha. Oleh karena itu disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai biro sumber daya manusia Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Jakarta. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Dwi Antika & Dwiridotjajono, 2022) yang

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar $2,115 > 2,026$ dan nilai signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan menerima H_a yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di biro sumber daya manusia Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Jakarta. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Nyoman et al., 2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai F hitung sebesar $21,145 > f$ tabel sebesar $3,245$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ diperoleh dari variabel disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2), menurut hasil pengujian. Kinerja karyawan di biro sumber daya manusia Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga berpengaruh secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja dan budaya organisasi dengan asumsi H_0 ditolak dan H_a ditolak. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Ningdyah & Andi, 2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang telah didapatkan dari hasil pengujian yang dilakukan, berikut ini ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), nilai t hitung sebesar $4,799 > t$ tabel $2,026$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Budaya organisasi (X_2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), t hitung sebesar $2,115 > t$ tabel $2,026$ dan nilai signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$.
3. Uji f menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan f hitung sebesar $21,145 > f$ tabel $3,245$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Jakarta harus lebih mengawasi dan mengedukasi pegawai tentang nilai disiplin di tempat kerja karena hal ini memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil kerja. Selain itu pegawai yang sudah konsisten datang tepat waktu diberikan penghargaan agar pegawai tersebut dapat meningkatkan disiplin kerja.

2. Sebaiknya budaya organisasi yang diterapkan perlu ditingkatkan semaksimal mungkin untuk mendukung tujuan yang telah ditetapkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel dan menambah divisi lain untuk memperluas objek penelitian.

REFERENSI

- Dwi Antika, N., & Dwiridotjajono, J. (2022). *Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor wilayah Jawa Timur*. 4, 516–527. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i3.805>
- Dwi Maharani, A., Darmawan, A., Widhiandono, H., & Purwidianti, W. (2024). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI JAVA HERITAGE HOTEL PURWOKERTO. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 18(1).
- Eka Riana, P., Suryani, D., (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Komunitas Batik Bekasi (KOMBAS). *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(3). <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i3.30>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakiki, R., & Robith Setiana, A. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT (UPTD PUSKESMAS) PAGERAGEUNG KABUPATEN TASIKMALAYA. *Cetak) Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(8).
- Ibrahim, D. M., & Hasbullah, A. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA PATRA NIAGA FUNGSI RETAIL SALES JAWA BAGIAN BARAT. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v10i2.718>
- Jayen, F., Kadir, A., Melania, M., Amrulloh, R., & Erwinda, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. *JURNAL APLIKASI PELAYARAN DAN KEPELABUHANAN*,

- 14(1), 48–62.
<https://doi.org/10.30649/japk.v14i1.103>
- Khaeruman, Marsinah, Luis, I., Syeh, I., Laila, F., Yuari, E., Eni, H., Supatmin, Yuliana, Hj, A. N., Natan, N., Teguh, W. M., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA RIZKY.
- 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. In *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation* (Vol. 2, Issue 4). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JOAIIA/index1820>
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Nyoman, N., Arysta, D., & Rizka Akbar, I. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUKU DINAS SUMBER DAYA AIR KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4). <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Pahlawati, E., Norman, E., Supriyatna, R. K., & Hermaliana, M. (2022). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid-19. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4, 101. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i1.525>
- Rosyidah, M., & Fijra, R. (2021). *METODE PENELITIAN*. DEEPUBLISH.