

PERAN DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMKO MEDAN

Fadli Adnin Nasution¹, Aswin Pratama Harahap² Mirwansyah Putra Ritonga³

Universitas Muhanmadiyah Sumatera Utara^{1,2}

Universitas Imelda Medan³

*Koresponden: fadliadin@umsu.ac.id

Keyword:

Work Discipline,
Organizational Culture,
Employee Performance, Human
Resources, Pemko Medan

ABSTRAK

This study aims to analyze the effect of work discipline and organizational culture on employee performance at the Personnel and Human Resource Development Agency of Medan City Government. Problem identification in this study includes lack of time management, lateness in work, and organizational culture that has not been fully implemented. The research method used is quantitative with an associative approach, where data is collected through questionnaires distributed to 60 employees. The results of the study indicate that work discipline has a significant effect on employee performance with a path coefficient value of 0.530 and P-Values of 0.000. In addition, organizational culture also has a significant effect on employee performance with a path coefficient of 0.355 and P-Values of 0.000. Simultaneously, these two variables have a significant effect on employee performance, with an F-value of 24.295 and P-Values of 0.000. This study concludes that increasing work discipline and organizational culture can contribute to improving employee performance.

Keyword:

Disiplin Kerja, Budaya
Organisasi, Kinerja Pegawai,
Sumber Daya Manusia,
Pemerintahan Kota Medan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Medan. Identifikasi masalah dalam penelitian ini mencakup kurangnya manajemen waktu, keterlambatan dalam bekerja, dan budaya organisasi yang belum sepenuhnya diterapkan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 60 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur 0,530 dan P-Values 0,000. Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur 0,355 dan P-Values 0,000. Secara simultan, kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Fhitung 24,295 dan P-Values 0,000. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan budaya organisasi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v9i1.31460>



Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi :

Nasution, F. A., Harahap, A.P., Ritonga, M.P (2026) Peran Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemko Medan). Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 9(1),

1-9

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Untuk mencapai keberhasilan institusi dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting didalam instansi, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan optimal agar dapat mencapai kinerja tinggi yang akan berkontribusi pada kinerja institusi secara keseluruhan. Kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat efisiensi dan efektivitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang berkontribusi pada keunggulan kompetitif perusahaan serta kelancaran operasionalnya (Diamantidis, 2019). Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan standar operasional organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Hidayattulloh, 2019). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Pemko Medan perlu berfokus pada pengembangan kemampuan dan kompetensi pegawai sehingga kualitas pelayanan pada masyarakat menjadi lebih baik. Disiplin dan budaya kerja sangat mempengaruhi efektivitas dan kinerja Aparatur Sipil Negara (Nawipa, 2025). Disiplin yang tinggi dan budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kooperatif yang akhirnya berorientasi pada pelayanan masyarakat yang berkualitas (Hamidah, 2025). Namun, masih ada terjadinya permasalahan pada kedisiplinan pegawai yang tidak sesuai dengan prosedur dari instansi seperti kewajiban masuk kerja dan ketentuan jam kerja yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja yang rendah mempunyai korelasi pada budaya kerja (Setiawan, 2025). Pegawai yang melanggar disiplin kerja membuat pegawai lain terpengaruh sehingga menjadi budaya organisasi untuk melanggar aturan yang sudah ditetapkan instansi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan *asosiatif*, yaitu suatu metode penelitian yang berusaha menggambarkan suatu fenomena atau gejala yang terjadi dalam keadaan nyata pada waktu penelitian dilakukan (Wardani, 2020). Data yang diambil langsung kepada pegawai Pemko Medan, untuk kemudian dianalisis untuk mengetahui apakah variabel terkait yang diteliti mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak. Penelitian ini termasuk dalam kelompok penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Ruang lingkup pada penelitian ini meliputi variabel disiplin kerja, budaya kerja dan kinerja pegawai. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak software SmartPLS 3

HASIL

Profile Responden

Dari hasil penyebaran angket yang telah di susun, Jenis kelamin pegawai Pemko Medan dapat terlihat bahwa pegawai perempuan lebih dominan dibandingkan dengan pegawai laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 34 orang atau 56,7% pegawai Perempuan dan 26 orang atau 43,3% pegawai laki-laki. Berdasarkan usia pegawai Pemko Medan dapat dilihat usia 21-30 tahun sebanyak 17 orang atau 28,3%. Untuk usia 31-40 tahun sebanyak 28 orang atau 46,6%. Terakhir

pada usia 41-50 tahun sebanyak 11 orang atau 18,3%. Untuk usia 51-60 tahun sebanyak 4 orang atau 6,6%. Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan pada SMA/SMK berjumlah 5 orang atau 8,3%. Untuk tingkat Diploma berjumlah 14 orang atau 23,3%. Tingkat S1 berjumlah 35 orang atau 58,3%. Pada tingkat S2/S3 berjumlah 6 orang atau 10%.

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Validitas Konvergen

Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*-nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,7) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2017).

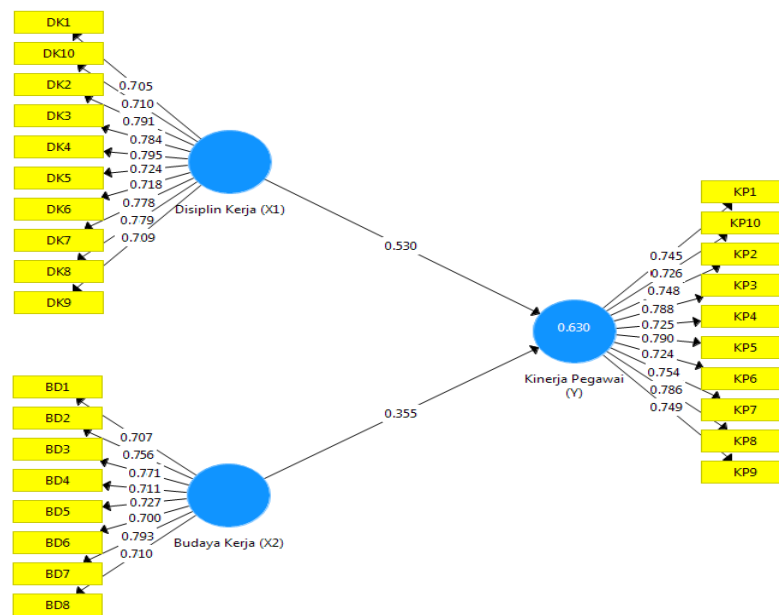
	Budaya Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
BD1	0.707		
BD2	0.756		
BD3	0.771		
BD4	0.711		
BD5	0.727		
BD6	0.700		
BD7	0.793		
BD8	0.710		
DK1		0.705	
DK10		0.710	
DK2		0.791	
DK3		0.784	
DK4		0.795	
DK5		0.724	
DK6		0.718	
DK7		0.778	
DK8		0.779	
DK9		0.709	
KP1			0.745
KP10			0.726
KP2			0.748
KP3			0.788
KP4			0.725
KP5			0.790
KP6			0.724
KP7			0.754
KP8			0.786
KP9			0.749

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel Disiplin Kerja lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel Budaya Organisasi lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Pegawai lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Sumber: data diolah, 2026

Analisis Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit > 0,600 (Hair Jr et al., 2017).

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Kerja (X2)	0.891	0.797	0.787	0.522
Disiplin Kerja (X1)	0.772	0.770	0.758	0.502
Kinerja Pegawai (Y)	0.892	0.859	0.783	0.597

Sumber: data diolah (2026)

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait - Monotrait Ratio Of*

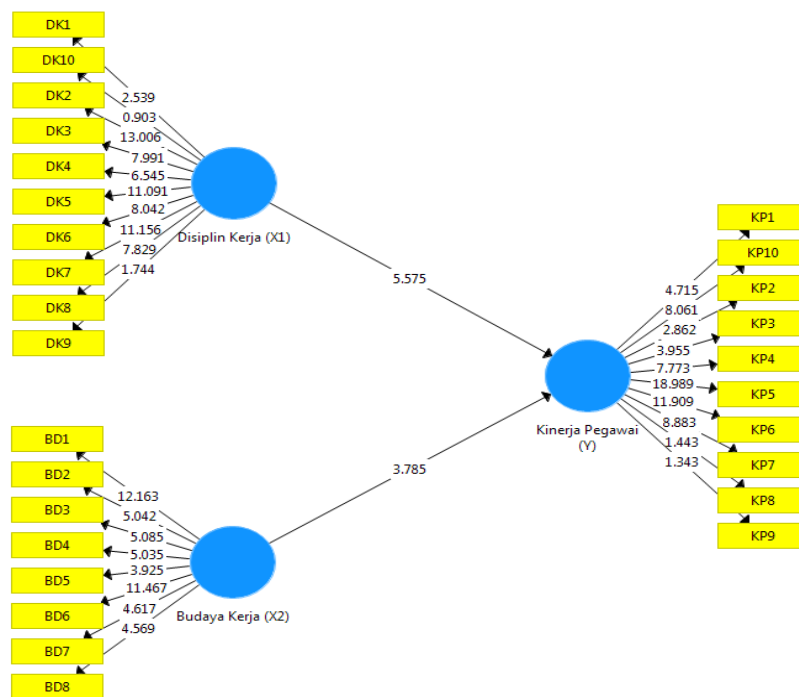
Correlation (HTMT) < 0,90, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

	Budaya Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Budaya Kerja (X2)			
Disiplin Kerja (X1)	0.769		
Kinerja Pegawai (Y)	0.617	0.668	

Sumber : data diolah (2026)

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar di bawah ini :



Sumber: data diolah, 2026

Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.355	3.785	0.000
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.530	5.575	0.000

Sumber: data diolah, (2026)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.530 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.355 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.530 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Pemerintah Kota Medan. Ketika pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih produktif dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini berdampak langsung pada kinerja individu dan secara keseluruhan pada kinerja organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Prasetyo, (2022) yang menginvestigasi hubungan disiplin kerja dan kinerja pegawai di sektor kesehatan menunjukkan bahwa pegawai kesehatan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya penting di sektor publik, tetapi juga di sektor swasta dan layanan kesehatan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.355 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Pemko Medan. Penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Muis, (2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan. Penelitian juga menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan kepribadian perusahaan yang terbentuk dari sistem nilai yang menimbulkan norma perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap, dan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik akan mendorong pegawai untuk berperilaku positif, berdedikasi, dan produktif sehingga meningkatkan efektivitas kinerja (Annisak, 2025). Jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat, karena nilai-nilai budaya yang dikelola dengan baik menjadi kekuatan pendorong perilaku kerja yang efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan budaya organisasi yang positif agar dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai nilai F_{hitung} sebesar 24,295 dan memiliki nilai P Values $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara simultan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Pemko Medan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi (Putra, 2020). Sementara itu, budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dalam lingkungan kerja (Zaky, 2021). Dari analisis statistik, diketahui bahwa kedua variabel tersebut memiliki koefisien regresi yang signifikan, yang menunjukkan bahwa peningkatan dalam disiplin kerja dan budaya organisasi akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hubungan antara disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui teori motivasi dan kepuasan kerja. Disiplin kerja berfungsi sebagai salah satu faktor pendorong yang meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nasrul, (2021). Secara simultan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja dan budaya organisasi berfungsi sebagai peningkatan kinerja pegawai, dimana budaya organisasi membentuk fondasi nilai moral ASN untuk fokus pada pelayanan publik, sementara disiplin kerja memastikan pelaksanaan tugas tersebut berjalan tepat waktu, tertib, dan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) pemerintahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Pemko Medan. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dalam menjalankan tugas dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Ketika pegawai memiliki disiplin yang tinggi, mereka cenderung efektif dalam pengelolaan waktu dan penyelesaian pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Pemko Medan. Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, norma, dan praktik bersama membentuk lingkungan kerja yang mempengaruhi sikap dan motivasi pegawai. Budaya yang positif akan memperkuat kedisiplinan sekaligus meningkatkan rasa kebersamaan dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Pemko Medan. Ini menegaskan pentingnya kedua variabel tersebut untuk diperhatikan bersama guna memacu kinerja pegawai yang optimal, seperti melalui pelatihan, penghargaan, dan komunikasi yang efektif agar kinerja pegawai dapat terus meningkat sehingga pelayanan publik menjadi lebih baik.

REFERENSI

- Annisak, W., Suhendra Setiawan, S. E., Wendi Wahyu Utama, S. E., Tika Sakina Putri, S. M., & Syafwandi, I. D. (2025). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Pada Instansi Pemerintah Daerah*. Fahmi Karya.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193.

- Hamidah, C., & Awalya, N. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hubungan Masyarakat pada Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(3).
- Hidayattulloh, M., & Ridwan, M. (2019). Pengaruh standar operasional prosedur (SOP) dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia. *AL ARBAH JURNAL EKONOMI, BISNIS DAN PERBANKAN SYARIAH*, 3(02), 71–83.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasrul, H. W., Irawati, D., & Ratnasari, S. L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 555–568.
- Nawipa, D. M., Ibrahim, M. B. H., Mustajab, D., Noch, M. Y., & Irawan, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 506–524.
- Prasetyo, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 57–62.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27.
- Setiawan, S., Elfiswandi, E., & Yulasmi, Y. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Bkpsmd Kabupaten Kerinci. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(2), 1000–1013.
- Wardani, D. K. (2020). *Pengujian Hipotesis (deskriptif, komparatif dan asosiatif)*. Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah.
- Zaky, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada industri manufaktur di Indonesia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 89–95.