Journal of Management and Creative Business
Volume 4 Nomor 4 Oktober 2026
e-ISSN: 2962-1119; p-ISSN: 2962-0856, Hal. 1020-1034
DOI: https://doi.org/10.30640/jmcbus.v4i4.8018
Tersedia: https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/jmcbus

Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kayu Agung

Elsa Meilayani[1*], Mukhran Roni[2], Efan Elfanso[3], Fitriansuri[4]
[1-4]Universitas Bina Darma, Indonesia
Email: eelsameilani@gmail.com[1], mukhranroni@binadarma.ac.ai [2], efan.elpanso@binadarma.ac.id[3], fitriasuri@binadarma.ac.ai[4]
**Penulis Korespondensi:* eelsameilani@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effects of work discipline and organizational culture on the performance of State Civil Apparatus (ASN) personnel at the Kayu Agung District Office. The study employed a quantitative method with an associative approach. The population comprised all 63 ASN personnel working at the Kayu Agung District Office. A saturated sampling or census technique was applied, in which all members of the population were included as respondents. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation and subsequently analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The partial test results demonstrate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 < 0.05 and a t-value of 4.477. Organizational culture also has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 < 0.05 and a t-value of 4.414. Simultaneously, work discipline and organizational culture have a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 < 0.05 and an F-value of 17.406. The coefficient of determination (R^2) of 0.367 indicates that work discipline and organizational culture explain 36.7% of the variation in employee performance, while the remaining 63.3% is attributable to other factors beyond the scope of this study. These findings confirm that improving work discipline and strengthening organizational culture play important roles in optimizing employee performance in the delivery of public services.*

Keywords: *Employee Performance; Linear Regression; Organizational Culture; Public Service; Work Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kedisiplinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Kayu Agung. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kayu Agung sebanyak 63 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh atau sensus sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan t hitung sebesar 4,477. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan t hitung sebesar 4,414. Secara simultan, kedisiplinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan F hitung sebesar 17,406. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,367 menunjukkan bahwa kedisiplinan dan budaya organisasi mampu menjelaskan 36,7% variasi kinerja pegawai, sedangkan 63,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kedisiplinan kerja dan penguatan budaya organisasi berperan penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kedisiplinan Kerja; Kinerja pegawai; Pelayanan Publik; Regresi Linier.

1. LATAR BELAKANG

Reformasi birokrasi menuntut instansi pemerintah memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Pencapaian tuntutan tersebut sangat bergantung pada kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana utama pelayanan pemerintahan. Sumber daya manusia merupakan penggerak aktivitas organisasi yang perlu dikelola secara efektif agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi (Fachrurazi, 2021). Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja pegawai yang

Naskah Masuk: 08 Juli 2026; Revisi: 19 Agustus 2026; Diterima: 24 September 2026; Terbit: 01 Oktober 2026.

tercermin melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kayu Agung penting diperhatikan karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan administratif kepada masyarakat. Berdasarkan rekapitulasi kehadiran ASN selama Januari–Desember 2025, terdapat total 77 catatan ASN yang mengalami keterlambatan. Jumlah tertinggi terjadi pada Desember, yaitu sebanyak 39 ASN, sedangkan jumlah terendah terjadi pada Mei, Juni, dan Oktober, yaitu masing-masing satu ASN. Selain itu, sejumlah pegawai tercatat terlambat lebih dari lima kali, bahkan lebih dari 20 kali dalam satu bulan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketidakdisiplinan waktu masih menjadi permasalahan yang berpotensi menghambat pelaksanaan tugas dan menurunkan kualitas pelayanan publik.

Kedisiplinan mencerminkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi aturan, prosedur, serta norma organisasi. Pegawai dengan tingkat disiplin tinggi cenderung hadir tepat waktu, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Harisha & Prasetio, (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan juga memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja pada lingkungan pendidikan Hakim (2025) serta produktivitas pegawai pada organisasi pemerintahan tingkat kecamatan (Hasanah et al., 2026).

Kajian yang lebih mutakhir memperlihatkan bahwa kedisiplinan tetap menjadi salah satu faktor penting dalam konteks kinerja ASN. Narkulintan et al. (2025) menguji disiplin kerja bersama motivasi dan pengawasan dalam hubungannya dengan efektivitas kerja ASN. Pada lingkungan kantor kecamatan, disiplin kerja juga dikaji bersama pengawasan dan pengalaman kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pelayanan pegawai ASN Pakpahan & Dewi, (2025). Temuan-temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa kepatuhan terhadap waktu dan aturan kerja berperan penting dalam mendukung efektivitas tugas serta kualitas pelayanan publik.

Selain kedisiplinan, budaya organisasi diperkirakan turut memengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi mencakup nilai, keyakinan, norma, dan pola perilaku yang menjadi pedoman anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan. Penguatan budaya organisasi berhubungan dengan kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan sumber daya manusia dan menghadapi perubahan lingkungan kerja (Ciptaningtias & Suryani, 2022). Budaya yang diterapkan secara konsisten juga dapat meningkatkan kinerja melalui penguatan komitmen organisasi (Liana, 2020). Budaya organisasi yang mendukung lingkungan kerja

seimbang dan kondusif dapat membantu pegawai melaksanakan pekerjaannya secara optimal (Paembong et al., 2023).

Dalam konteks ASN, budaya kerja yang kolaboratif dapat membentuk koordinasi, kebersamaan, dan kepuasan kerja yang mendukung peningkatan kinerja. Sonny & Indra, (2026) mengkaji pengaruh budaya kolaboratif dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku, tetapi juga berkaitan dengan kondisi psikologis pegawai dalam bekerja. Kinerja ASN juga telah dikaji melalui faktor keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas sumber daya manusia dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara (Aisyah & Sarah, 2026).

Berdasarkan pengamatan awal di Kantor Kecamatan Kayu Agung, masih ditemukan perbedaan tingkat kepatuhan terhadap prosedur kerja, koordinasi antarpegawai yang belum optimal, serta ketidakkonsistenan penerapan nilai-nilai organisasi. Penelitian terdahulu telah menguji disiplin kerja bersama kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Ningrum & Sudiro, 2024). Disiplin kerja juga telah diteliti bersama gaya kepemimpinan dan komunikasi pada organisasi pelayanan pemerintah (Housni et al., 2024). Sementara itu, penelitian lain menempatkan motivasi dan beban kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja ASN (Mumthaza et al., 2025). Komunikasi internal juga telah dikaji dalam kaitannya dengan kinerja pegawai pada organisasi pemerintahan (Sa'idan et al., 2026).

Berbagai penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja ASN telah dianalisis melalui faktor motivasi, beban kerja, pengawasan, komunikasi internal, keseimbangan kehidupan kerja, kualitas sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Namun, penelitian yang secara khusus menguji kedisiplinan dan budaya organisasi secara bersamaan terhadap kinerja ASN pada tingkat kantor kecamatan, terutama di Kantor Kecamatan Kayu Agung, masih terbatas. Selain itu, penelitian sebelumnya belum secara khusus mengaitkan kedua variabel tersebut dengan fakta empiris berupa fluktuasi keterlambatan dan ketidakoptimalan penerapan nilai organisasi di lokasi penelitian.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh kedisiplinan dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja ASN dengan mempertimbangkan kondisi aktual di Kantor Kecamatan Kayu Agung. Penelitian ini menggabungkan aspek kepatuhan individual melalui kedisiplinan dengan aspek lingkungan sosial organisasi melalui budaya organisasi. Pendekatan tersebut diharapkan memberikan penjelasan yang lebih menyeluruh mengenai faktor internal organisasi yang berhubungan dengan kinerja ASN dan kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, pertanyaan penelitian ini mencakup: (1) apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN; (2) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN; dan (3) apakah kedisiplinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kayu Agung? Sejalan dengan pertanyaan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kedisiplinan dan budaya organisasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kayu Agung.

Penelitian ini berargumen bahwa peningkatan kinerja ASN tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kepatuhan terhadap aturan kerja dan penerapan nilai-nilai organisasi. Kedisiplinan mendorong keteraturan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, sedangkan budaya organisasi membentuk perilaku, koordinasi, dan komitmen pegawai terhadap tujuan bersama. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi bagi Kantor Kecamatan Kayu Agung dalam meningkatkan kedisiplinan, memperkuat budaya kerja, dan mengoptimalkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

2. KAJIAN TEORITIS

Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan, prosedur, serta norma yang berlaku dalam organisasi. Kedisiplinan berfungsi menjaga keteraturan dan mengarahkan pegawai agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan (Housni et al., 2024). Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung hadir tepat waktu, mematuhi standar kerja, bertanggung jawab, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Kedisiplinan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, nilai pribadi, integritas, tanggung jawab, serta kondisi fisik dan mental. Sementara itu, faktor eksternal mencakup budaya organisasi, lingkungan kerja, kebijakan, pengawasan, serta hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja. Motivasi dan disiplin kerja diketahui memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai (Hakim, 2025).

Dalam konteks ASN, kedisiplinan dapat diukur melalui kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap peraturan dan prosedur, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta kepatuhan terhadap kode etik. Indikator tersebut menggambarkan konsistensi pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai ketentuan organisasi (Ningrum & Sudiro, 2024).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan pola perilaku yang dipahami serta diterapkan bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi menjadi pedoman bagi pegawai dalam bekerja, berinteraksi, dan menyelesaikan permasalahan. Penguatan budaya organisasi diperlukan untuk mengintegrasikan sumber daya manusia dan membantu organisasi menghadapi perubahan lingkungan kerja (Ciptaningtias & Suryani, 2022).

Budaya organisasi berfungsi membentuk identitas anggota, membedakan organisasi dari organisasi lain, mengutamakan kepentingan bersama, dan menjaga stabilitas internal. Budaya yang kuat dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Liana (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja melalui penguatan komitmen organisasi.

Budaya organisasi dapat diukur melalui kesadaran diri, keagresifan dalam mencapai tujuan, kepribadian, performa, dan orientasi tim. Kesadaran diri tercermin melalui kepatuhan terhadap aturan, sedangkan orientasi tim terlihat dari kemampuan bekerja sama, berkomunikasi, dan berkoordinasi. Budaya yang mendukung lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu pegawai melaksanakan pekerjaannya secara optimal (Paembong et al., 2023).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan standar organisasi. Kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir pekerjaan, tetapi juga proses yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada peningkatan kemampuan, produktivitas, dan tanggung jawab pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai (Fachrurazi, 2021).

Kinerja pegawai dapat diukur melalui prestasi kerja, kualitas, kuantitas, kerja sama, dan tanggung jawab. Prestasi kerja menunjukkan tingkat pencapaian target, sedangkan kualitas dan kuantitas menggambarkan mutu serta jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Kerja sama menunjukkan kemampuan berkoordinasi dengan pihak lain, sementara tanggung jawab berkaitan dengan kesediaan pegawai mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Dalam organisasi pemerintahan, kinerja ASN berhubungan langsung dengan pelaksanaan kebijakan dan pelayanan kepada masyarakat. ASN dituntut bekerja secara profesional, efektif, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, peningkatan kinerja ASN diperlukan untuk mendukung pencapaian sasaran organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Hubungan Antarvariabel

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan mendorong pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai waktu, prosedur, dan standar yang ditentukan. Pegawai yang disiplin cenderung mampu mengurangi keterlambatan, meningkatkan tanggung jawab, dan menyelesaikan pekerjaan secara konsisten. Harisha dan Prasetio (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada organisasi pemerintahan tingkat kecamatan, disiplin kerja juga berhubungan dengan peningkatan produktivitas pegawai (Hasanah et al., 2026).

Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis berikut:

H1: Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kayu Agung.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi membentuk sikap dan perilaku pegawai melalui nilai serta norma yang diterapkan bersama. Budaya yang kuat dapat memperjelas arah kerja, memperkuat koordinasi, dan meningkatkan komitmen pegawai. Penelitian P et al. (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja (Paembong et al., 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis berikut:

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kayu Agung.

Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

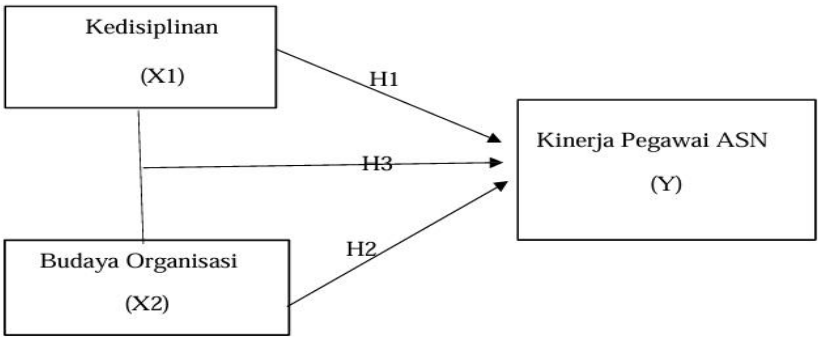
Kedisiplinan dan budaya organisasi merupakan faktor yang saling mendukung dalam membentuk kinerja pegawai. Kedisiplinan memastikan pegawai bekerja sesuai aturan, sedangkan budaya organisasi mengarahkan nilai, sikap, dan perilaku kerja. Penerapan keduanya dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur, meningkatkan produktivitas, dan mendukung kualitas pelayanan publik. Sebaliknya, rendahnya disiplin dan lemahnya budaya organisasi dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, rendahnya produktivitas, serta tidak optimalnya pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis berikut:

H3: Kedisiplinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kayu Agung.

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini menempatkan kedisiplinan sebagai variabel independen pertama (X_1), budaya organisasi sebagai variabel independen kedua (X_2), dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Kerangka tersebut menjelaskan bahwa kedisiplinan dan budaya organisasi diperkirakan memengaruhi kinerja pegawai ASN, baik secara parsial maupun simultan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir.

3. METODE PENELITIAN



Gambar 2. Struktur diagram alur penelitian.

Jenis dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif dipilih karena data penelitian berbentuk skor numerik yang diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Pendekatan asosiatif digunakan untuk

menguji pengaruh kedisiplinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ASN, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Kayu Agung yang beralamat di Jalan H. M. Yusuf Singedekane, Kelurahan Jua-Jua, Kecamatan Kayu Agung, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Provinsi Sumatera Selatan. Lokasi tersebut dipilih karena sesuai dengan fokus penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, instansi memiliki data kepegawaian, kehadiran, dan pelaksanaan tugas yang diperlukan untuk mendukung proses pengumpulan serta analisis data penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh ASN yang bertugas di Kantor Kecamatan Kayu Agung. Berdasarkan data kepegawaian dan presensi tahun 2025, jumlah ASN pada instansi tersebut sebanyak 63 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik tersebut dipilih karena jumlah populasi relatif terjangkau dan seluruh ASN memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Penggunaan seluruh anggota populasi juga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kedisiplinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 63 responden. Seluruh responden merupakan ASN aktif yang menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan administratif kepada masyarakat di lingkungan Kantor Kecamatan Kayu Agung.

Operasionalisasi Variabel

Penelitian menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen terdiri atas kedisiplinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Kedisiplinan menggambarkan kepatuhan ASN terhadap waktu, peraturan, dan tanggung jawab kerja. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku pegawai. Kinerja pegawai menunjukkan hasil kerja yang dicapai berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap variabel dijabarkan menjadi lima indikator yang kemudian dikembangkan menjadi pernyataan kuesioner. Seluruh pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari Sangat Tidak Setuju dengan skor 1 hingga Sangat Setuju dengan skor 5. Operasionalisasi tersebut digunakan agar setiap variabel dapat diukur secara sistematis dan dianalisis secara statistik.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian.

Variabel	Indikator	Skala
Kedisiplinan (X_1)	Kehadiran tepat waktu; kepatuhan terhadap jam kerja; kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib; tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas; serta ketaatan terhadap kode etik dan ketentuan disiplin.	Likert 1–5
Budaya organisasi (X_2)	Kesadaran diri; keagresifan; kepribadian; performa; dan orientasi tim.	Likert 1–5

Kinerja pegawai (Y)	Prestasi kerja; kualitas; kuantitas; kerja sama; dan tanggung jawab.	Likert 1–5

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner mengenai kedisiplinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Data sekunder diperoleh melalui dokumen instansi berupa struktur organisasi, jumlah ASN, data kehadiran, peraturan disiplin, dan dokumen pendukung lainnya. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner diberikan kepada seluruh responden dengan menggunakan pernyataan tertutup dan alternatif jawaban berskala Likert. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai kondisi kerja, tingkat kedisiplinan, dan penerapan nilai organisasi. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi serta memperkuat data yang diperoleh melalui kuesioner dan observasi. Data utama yang digunakan dalam pengujian hipotesis berasal dari skor jawaban kuesioner seluruh responden.

Skala Pengukuran

Pengukuran variabel penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat untuk menggambarkan tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner. Jawaban Sangat Setuju diberikan skor 5, Setuju diberikan skor 4, Netral diberikan skor 3, Tidak Setuju diberikan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju diberikan skor 1. Skor setiap pernyataan selanjutnya dijumlahkan berdasarkan indikator dan variabel penelitian. Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin tinggi tingkat kedisiplinan, budaya organisasi, atau kinerja pegawai yang dipersepsikan responden. Sebaliknya, skor yang semakin rendah menunjukkan kondisi variabel yang semakin rendah. Penggunaan skala yang sama pada seluruh variabel memudahkan proses pengkodean, tabulasi, dan analisis statistik. Data hasil pengukuran kemudian dimasukkan ke dalam IBM SPSS Statistics untuk dianalisis sesuai tujuan penelitian.

Pengujian Instrumen

Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan dalam analisis utama. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian menggunakan korelasi *Pearson product-moment* antara skor setiap butir dan skor total variabel. Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel dan nilai signifikansinya kurang dari .05. Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi jawaban responden terhadap pernyataan yang mengukur konstruk yang sama. Pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* sekurang-kurangnya .70.

Butir pernyataan yang memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas dapat digunakan dalam analisis selanjutnya, sedangkan butir yang tidak memenuhi kriteria perlu dikeluarkan dari instrumen penelitian.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Sebelum regresi dilakukan, data diuji melalui uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Normalitas terpenuhi apabila nilai signifikansi Kolmogorov–Smirnov lebih besar dari .05. Model dinyatakan bebas multikolinearitas apabila VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari .10. Heteroskedastisitas dinilai melalui *scatterplot* antara ZPRED dan SRESID. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen menjelaskan kinerja pegawai. Uji *t* digunakan untuk menguji pengaruh parsial, sedangkan uji *F* digunakan untuk menguji pengaruh simultan. Hipotesis diterima apabila nilai *p* kurang dari .05.

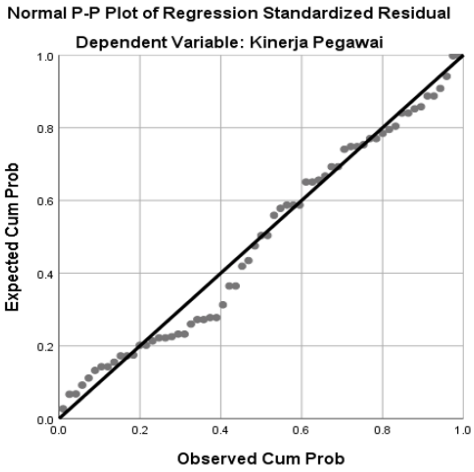
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian melibatkan 63 ASN Kantor Kecamatan Kayu Agung yang terdiri atas 25 laki-laki (39.68%) dan 38 perempuan (60.32%). Kelompok usia terbanyak adalah 31–35 tahun sebanyak 15 orang (23.81%), mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 43 orang (68.25%), dan masa kerja terbanyak berada pada rentang 6–10 tahun sebanyak 18 orang (28.57%). Berdasarkan jabatan, kelompok terbesar merupakan staf pelayanan umum sebanyak 13 orang (20.63%). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kedisiplinan berada dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 3.92. Budaya organisasi memperoleh nilai rata-rata 3.96 dan termasuk kategori baik. Berdasarkan perhitungan terhadap sepuluh butir pernyataan, kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata 3.97 dan termasuk kategori baik. Aspek yang masih perlu diperhatikan meliputi konsistensi pencapaian target kerja, penyusunan strategi, efektivitas koordinasi, dan keseimbangan antara ketepatan dengan volume pekerjaan.

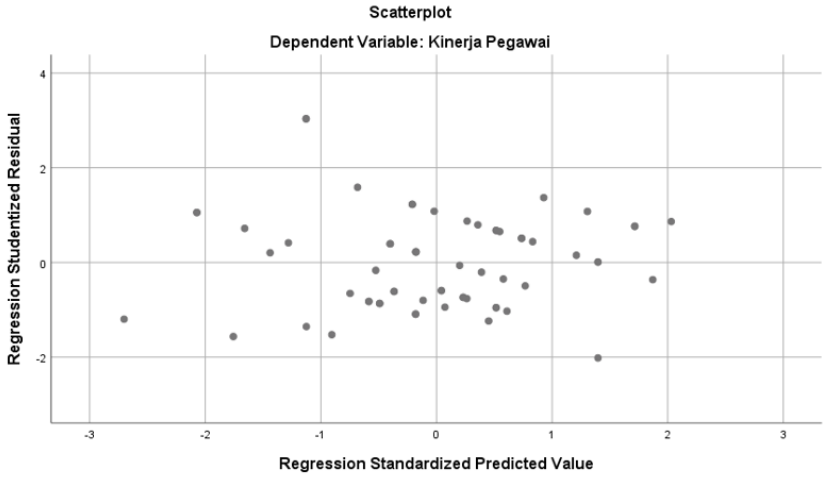
Seluruh butir instrumen dinyatakan valid karena memiliki nilai *r* hitung lebih besar daripada .248. Koefisien validitas kedisiplinan berada pada rentang .688–.923, budaya organisasi .664–.852, dan kinerja pegawai .602–.823. Instrumen dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar .917 untuk kedisiplinan, .941 untuk budaya organisasi, dan .885 untuk kinerja pegawai. Asumsi regresi terpenuhi berdasarkan nilai *Monte Carlo* sebesar .283, nilai *tolerance* sebesar .982, VIF sebesar 1.019, dan pola *scatterplot* yang menyebar secara

acak. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 7.967 + 0.367X_1 + 0.439X_2 + e$. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, $B = 0.367$, $\beta = .464$, $t(60) = 4.477$, $p < .001$. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan, $B = 0.439$, $\beta = .457$, $t(60) = 4.414$, $p < .001$. Secara simultan, model penelitian signifikan, $F(2, 60) = 17.406$, $p < .001$, dengan $R^2 = .367$dan *adjusted* $R^2 = .346$.



Gambar 3. Normal P–P Plot Residual Regresi.

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2026.



Gambar 4. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2026.

Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan kepatuhan terhadap jam kerja, peraturan, tanggung jawab, dan kode etik diikuti oleh peningkatan kinerja ASN. Nilai beta terstandarisasi sebesar .464 juga menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang sedikit lebih kuat daripada budaya organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung bekerja lebih teratur, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mematuhi

prosedur pelayanan. Kedisiplinan juga membantu mengurangi keterlambatan, kesalahan kerja, dan ketidaksesuaian pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, konsistensi penerapan peraturan, pengawasan kehadiran, dan evaluasi pencapaian target perlu dipertahankan untuk mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Kayu Agung.

Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai bersama, keterbukaan, sikap saling menghormati, orientasi tim, dan komitmen terhadap tujuan organisasi mampu membentuk perilaku kerja yang produktif. Nilai rata-rata tertinggi pada sikap saling menghormati dan kepekaan terhadap kebutuhan kelompok memperlihatkan bahwa hubungan interpersonal telah berkembang dengan baik. Namun, aspek penyusunan strategi serta komunikasi dan koordinasi memperoleh nilai terendah sehingga masih perlu diperkuat. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan rasa memiliki, mendorong keterlibatan pegawai, dan memperkuat kerja sama antarunit. Penguatan budaya kerja perlu diarahkan pada komunikasi terbuka, pembagian tugas yang jelas, koordinasi rutin, dan penyusunan strategi kerja bersama agar pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih optimal.

Secara simultan, kedisiplinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel mampu menjelaskan 36.7% variasi kinerja, sedangkan 63.3% lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar model penelitian. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja akan memberikan hasil yang lebih optimal apabila didukung oleh nilai organisasi, koordinasi, dan kerja sama yang kuat. Meskipun demikian, organisasi tetap perlu memperhatikan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja, seperti motivasi, beban kerja, kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi internal. Dengan demikian, peningkatan kinerja ASN memerlukan pendekatan yang terintegrasi melalui penguatan disiplin individu, pembentukan budaya kerja yang kondusif, pengembangan kompetensi, serta perbaikan sistem koordinasi dan pengelolaan pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kayu Agung, dengan nilai $t(60) = 4.477$dan $p < .001$. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t(60) = 4.414$dan $p < .001$. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta penerapan nilai

kebersamaan dan kerja sama dapat mendukung peningkatan kualitas pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan nilai beta terstandarisasi, kedisiplinan memiliki pengaruh yang sedikit lebih kuat dibandingkan budaya organisasi.

Secara simultan, kedisiplinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $F(2, 60) = 17.406$dan $p < .001$. Nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = .367$menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 36.7% variasi kinerja pegawai. Sementara itu, 63.3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi, kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, komunikasi internal, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja ASN memerlukan penguatan kedisiplinan yang disertai pembentukan budaya organisasi yang positif dan kondusif.

Kantor Kecamatan Kayu Agung disarankan meningkatkan pengawasan kehadiran, menerapkan peraturan secara adil dan konsisten, serta memberikan apresiasi kepada pegawai yang menunjukkan kedisiplinan dan kinerja baik. Pimpinan perlu menjadi teladan dalam ketepatan waktu, tanggung jawab, dan penerapan nilai organisasi. Penguatan budaya kerja dapat dilakukan melalui komunikasi terbuka, koordinasi rutin, pembagian tugas yang jelas, dan peningkatan kerja sama antarunit. Pegawai juga perlu meningkatkan konsistensi dalam mencapai target, menyusun strategi kerja, mematuhi prosedur, dan menjaga keseimbangan antara ketelitian dengan penyelesaian volume pekerjaan.

Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang diperkirakan memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja. Penelitian lanjutan juga dapat dilakukan pada beberapa kantor kecamatan atau instansi pemerintahan dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasilnya memiliki cakupan generalisasi yang lebih luas. Selain menggunakan kuesioner, penelitian berikutnya dapat melibatkan wawancara dan observasi mendalam untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang membentuk kedisiplinan, budaya organisasi, dan kinerja ASN.

DAFTAR REFERENSI

Aisyah, P. S. (2026). Pengaruh work-life balance dan kualitas SDM terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai ASN Setda Kabupaten Pemalang. *Innovation, Theory & Practice Management Journal, 5*(2). https://doi.org/10.56444/jitpm.v5i2.3956

Ciptaningtias, M., & Suryani, T. (2022). Perubahan organisasi dan budaya dalam transformasi pasca-merger: Manajemen talenta sebagai mediator integrasi strategis. *Jurnal Manajemen Motivasi, 18*, 1–8.

Fachrurazi. (2021). *Teori dan konsep manajemen sumber daya manusia* (P. Harahap, Ed.).

Hakim, A. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Sariwangi Tasikmalaya. *Jurnal Visi Manajemen, 11*(3), 288–300. https://doi.org/10.56910/jvm.v11i3.830

Harisha, A. I., & Prasetio, A. P. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kota Jati Furindo Jepara. *Relasi: Jurnal Ekonomi, 19*(1), 89–106. https://doi.org/10.31967/relasi.v19i1.664

Hasanah, Y. N., Hestin, & Eduar, R. (2026). The effect of work discipline and work motivation on employee work productivity at the Mulak Ulu District Office Lahat Regency. *Journal of Management, Economic, and Accounting, 5*(1), 389–402. https://doi.org/10.37676/jmea.v5i1.974

Housni, Echdar, S., & Fatmasari. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kota Makassar. *Journal of Management and Business Accounting, 2*(1), 96–110.

Indra, S. (2026). Pengaruh budaya kolaboratif dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Studi kasus pada pegawai ASN Kecamatan Pemalang. *Innovation, Theory & Practice Management Journal, 5*(2). https://doi.org/10.56444/jitpm.v5i2.3989

Liana, Y. (2020). Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial, 7*(1), 86–100. https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v7i01.1311

Mumthaza, A. J., Lase, A. E. B., Musadat, I. A., Widyastuti, N., & Simarmata, H. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, 31*(2), 181–198. https://doi.org/10.59725/ema.v31i2.387

Narkulintan, H., Listyani, I., & Prasasti, K. B. (2025). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen, 4*(3), 376–387. https://doi.org/10.58192/ebismen.v4i3.3779

Ningrum, D. M. W., & Sudiro, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 3*(2). https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.2.17

P, M. I. H., Santoso, H. T., & Gs, A. D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Jumma45, 1*(1), 111–131. https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.204

Paembong, D., Marampa, A. M., & Tammu, R. G. (2023). Pengaruh budaya organisasi, work-life balance terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja. *Jumek: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif, 1*(3), 262–285. https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.205

Pakpahan, M. D. R. P., & Dewi, A. F. (2025). Pengaruh pengawasan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan pegawai ASN pada Kantor Kecamatan Percut Sei Tuan. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan, 5*(3), 339–360. https://doi.org/10.55606/jumbiku.v5i3.6073

Sa'idan, A., Hidayat, A. F., & Hartanto, B. (2026). Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 23*(1), 233–243. https://doi.org/10.59050/jian.v23i1.569