

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara

Putri Elma<sup>1</sup>, Kustoro Budiarta<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan

Corresponding author: elmaputri86@gmail.com<sup>1</sup>, kustorobudiarta@unimed.ac.id<sup>2</sup>

Diterima: 13 Juni 2025

Direvisi : 25 Juli 2025

Disetujui : 25 Juli 2025

### ABSTRACT

**Purpose.** This study aims to analyze the influence of organizational culture and achievement motivation on the work discipline of civil servants at the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs in North Sumatra Province

**Methods.** This research use a quantitative approach. The population consists of all civil servants at the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs in North Sumatra Province, totaling 185 employees. The sample comprises 125 respondents, selected using purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, assisted by the SPSS Version 24 software.

**Findings.** The findings of this study indicate that: (1) Partially, organizational culture has a positive and significant effect on employee work discipline. (2) Partially, achievement motivation has a positive and significant effect on employee work discipline. (3) Simultaneously, organizational culture and achievement motivation have a positive and significant effect on employee work discipline.

**Implication.** The success of government organizations is greatly influenced by the level of work discipline among civil servants. To enhance this discipline, it is essential to implement a strong organizational culture and foster high achievement motivation among employees. A positive organizational culture establishes consistent and directed values, norms, and work behaviors, thereby creating a conducive work environment for improving work discipline. On the other hand, high achievement motivation encourages employees to work diligently, comply with regulations, and take responsibility for their assigned tasks. Thus, when organizational culture and achievement motivation function synergistically, employees tend to be more disciplined in their work, ultimately enhancing the effectiveness and quality of public services.

**Keywords.** Organizational Culture, Achievement Motivation, Work Discipline

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil kantor wilayah kementerian agama provinsi Sumatera Utara

**Metode.** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai negeri sipil kantor wilayah kementerian agama provinsi Sumatera Utara sebanyak 185 pegawai, sampel dalam penelitian ini sebanyak 125 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi 24.

**Hasil.** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. (2) Secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. (3) Secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

**Implikasi.** Keberhasilan organisasi pemerintah sangat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja pegawai negeri sipil. Untuk meningkatkan disiplin kerja tersebut, diperlukan penerapan budaya organisasi yang kuat serta motivasi berprestasi yang tinggi dari para pegawai. Budaya organisasi yang positif akan membentuk nilai, norma, dan perilaku kerja yang konsisten dan terarah, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan disiplin kerja. Di sisi lain, motivasi berprestasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih tekun, patuh terhadap aturan, dan memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dengan demikian, ketika budaya organisasi dan motivasi berprestasi berjalan secara sinergis, maka pegawai akan lebih disiplin dalam bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas dan kualitas layanan publik.

**Kata Kunci.** Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja

## 1. Pendahuluan

Pegawai adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, pegawai dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Disiplin kerja pada diri pegawai memiliki peranan yang sangat penting untuk mempermudah tercapainya tujuan dari instansi atau organisasi. Salah satu perusahaan yang memerhatikan disiplin kerja para pegawainya adalah Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang merupakan kantor wilayah dari Kementerian Agama untuk Provinsi Sumatera Utara yang membawahi 34 Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dalam upaya pelayanan bidang keagamaan maupun pendidikan bidang keagamaan untuk 6 agama di Indonesia, yaitu Islam, Kristen, Katolik, Hindu, Budha, dan Konghucu.

Penerapan disiplin kerja sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan, pegawai yang memiliki sikap disiplin akan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, mematuhi norma kerja yang ada di perusahaan, dan bertanggungjawab atas tugas dan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang baik yang mendukung tercapainya tujuan dari instansi atau organisasi. Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa masih kurangnya disiplin kerja pada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang diidentifikasi pada saat jam kerja masih banyak pegawai yang tidak berada di ruangan untuk bekerja. Banyak pegawai yang menghabiskan waktu kerja di kantin, di cafe yang berada di sebelah kantor, atau bahkan di luar kantor dan akan kembali di saat jam absensi pulang untuk melakukan absensi. Selain itu, banyaknya waktu kerja yang dibuang secara percuma menurunkan kinerja dan produktivitas kerja pegawai di mana seharusnya waktu kerja tersebut dapat dimaksimalkan untuk digunakan menyelesaikan tugas dan tanggungjawab pegawai agar pekerjaan tersebut selesai tepat waktu. Hal ini menunjukkan masih adanya masalah pada disiplin kerja pegawai yang diidentifikasi dengan banyak pegawai yang masih sering datang terlambat dan meninggalkan kantor di waktu jam kerja.

Kedisiplinan memiliki kaitan yang erat dengan budaya organisasi di perusahaan dan kuatnya motivasi berprestasi dari pegawai. Budaya organisasi memiliki peranan yang penting dalam memengaruhi disiplin kerja pegawai. Budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong,

membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Pada dasarnya, pegawai memiliki sifat adaptasi terhadap lingkungan kerjanya bahkan cenderung untuk menyesuaikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa ketidakdisiplinan pegawai berlangsung secara terus menerus terjadi sepanjang tahun tanpa mengalami perubahan yang cukup berarti. Hal ini juga didukung oleh budaya organisasi yang kurang sehat di instansi. Di mana, pegawai negeri sipil yang meninggalkan kantor di waktu kerja dianggap hal yang wajar oleh rekan kerja lainnya dan bahkan cenderung tidak terlalu dipermasalahkan oleh pimpinan di ruangan masing-masing. Akibat budaya organisasi yang lemah ini membuat pegawai menganggap terlambat dan meninggalkan kantor di saat jam kerja adalah hal yang wajar di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara sehingga pegawai yang pada dasarnya tidak disiplin menjadi tidak berubah dan bahkan pegawai yang pada dasarnya disiplin menjadi terbawa suasana dan mulai terikut tidak disiplin akibat budaya ini.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang memiliki peran penting dalam mempengaruhi disiplin kerja yaitu motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi adalah dorongan dalam individu untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin demi mencapai kesuksesan. Prestasi pegawai berkaitan erat dengan kedisiplinan. Pegawai yang berprestasi cenderung akan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, dorongan yang kuat seorang pegawai untuk berprestasi akan mendorong pegawai untuk bersikap disiplin agar prestasi kerja yang diinginkan dapat lebih mudah tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa motivasi berprestasi pegawai negeri sipil yang Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara juga masih cukup rendah yang diidentifikasi dari banyak pegawai yang tidak berambisi untuk menduduki jabatan tertentu. Hal ini didukung dengan adanya skema naik gaji dan naik golongan secara berkala sesuai peraturan untuk jabatan struktural walaupun tidak memiliki prestasi kerja yang baik. Hal ini membuat pegawai kurang terdorong untuk berprestasi karena tidak ada motif atau harapan yang harus dikejar dengan jalur prestasi kerja. Hal ini juga membuat ritme kerja pegawai menjadi flat dan tidak banyak invasi dan terobosan yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara yang membuat kinerja instansi dapat tertinggal dari instansi lain di luar provinsi Sumatera Utara.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wirastini et al. (2022), Dewi et al. (2022), Mahpud et al. (2022), dan Bata & Pradhanawati (2018) membuktikan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Leobisa (2021), Ramdhona et al. (2022), Ali & Sobari (2019), dan Prastya & Sunata (2022) membuktikan dalam penelitian mereka bahwa motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah ditemukan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara; 2) Apakah ditemukan pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara; 3) Apakah ditemukan pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara; 2) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara; 3) Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Disiplin Kerja

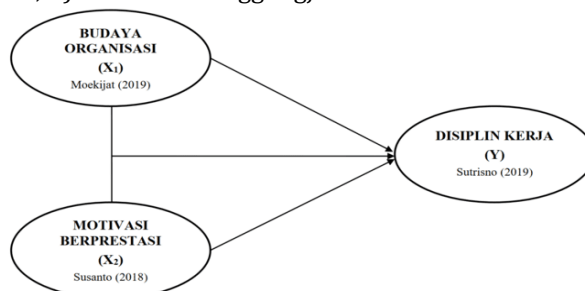
Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Sutrisno (2019) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah (Sutrisno, 2019): Faktor Intrinsik 1) Kepribadian; 2) Semangat Kerja; 3) Motivasi berprestasi; 4) Kepuasan Kerja, Faktor Ekstrinsik : 1) Kepemimpinan; 2) Lingkungan Kerja; 3) Budaya Organisasi. Adapun indikator disiplin kerja ialah (Sutrisno, 2019): 1) Absensi; 2) Ketaatan pada Peraturan; 3) Sikap; 4) Tanggung Jawab dalam Bertugas.

### Budaya Organisasi

Moekijat (2019) menerangkan bahwa budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah (Ndraha, 2019): 1) Sikap terhadap Pekerjaan; 2) Perilaku pada Waktu Bekerja. Adapun indikator budaya organisasi ialah (Moekijat, 2019): 1) Perilaku Pemimpin; 2) Mengedepankan Misi Perusahaan; 3) Proses Pembelajaran; 4) Memotivasi.

### Motivasi Berprestasi

Menurut Susanto (2018), motivasi berprestasi adalah dorongan dalam individu untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin demi mencapai kesuksesan. Jadi motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan aktivitas dalam rangka mengusahakan atau memperoleh hasil sebaik-baiknya berdasarkan standar kesempurnaan dengan segenap potensi dan dukungan yang dimiliki individu. Adapun pola dari motivasi berprestasi adalah (Mangkunegara, 2020): 1) Achievement Motivation; 2) Affiliation Motivation; 3) Competence Motivation. Adapun indikator motivasi berprestasi ialah (Susanto, 2018): 1) Dorongan Mencapai Tujuan; 2) Semangat Kerja; 3) Inisiatif; 4) Kreativitas; 5) Berani Bertanggungjawab.



Gambar 1. Model Penelitian

### Hipotesis

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai

H2 : Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai

H3 : Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai

## 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 185 pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, dan sampel yang diambil sebanyak 125 pegawai melalui teknik purposive sampling. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, dengan indikator: absensi, ketaatan pada peraturan, sikap, dan tanggung jawab dalam

bertugas. Variabel independennya terdiri dari budaya organisasi dan motivasi berprestasi. Indikator budaya organisasi meliputi: perilaku pemimpin, mengedepankan misi perusahaan, proses pembelajaran, dan memotivasi; sedangkan indikator motivasi berprestasi meliputi: dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreativitas, dan berani bertanggung jawab. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan multikolinearitas. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, dengan pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi ( $R^2$ )

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### Hasil Penelitian

##### Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )**

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	$X_{1,1}$	<b>0,609</b>	0,361	Valid
2	$X_{1,2}$	<b>0,476</b>	0,361	Valid
3	$X_{1,3}$	<b>0,590</b>	0,361	Valid
4	$X_{1,4}$	<b>0,634</b>	0,361	Valid
5	$X_{1,5}$	<b>0,799</b>	0,361	Valid
6	$X_{1,6}$	<b>0,803</b>	0,361	Valid
7	$X_{1,7}$	<b>0,718</b>	0,361	Valid
8	$X_{1,8}$	<b>0,810</b>	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Bersumber dari Tabel 1 uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas pada Variabel Motivasi Berprestasi ( $X_2$ )**

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	$X_{2,1}$	<b>0,565</b>	0,173	Valid
2	$X_{2,2}$	<b>0,480</b>	0,173	Valid
3	$X_{2,3}$	<b>0,571</b>	0,173	Valid
4	$X_{2,4}$	<b>0,700</b>	0,173	Valid
5	$X_{2,5}$	<b>0,664</b>	0,173	Valid
6	$X_{2,6}$	<b>0,545</b>	0,173	Valid
7	$X_{2,7}$	<b>0,622</b>	0,173	Valid
8	$X_{2,8}$	<b>0,575</b>	0,173	Valid
9	$X_{2,9}$	<b>0,557</b>	0,173	Valid
10	$X_{2,10}$	<b>0,492</b>	0,173	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Bersumber dari Tabel 2 uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas pada Variabel Disiplin Kerja ( $Y$ )**

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	$Y_{,1}$	<b>0,582</b>	0,173	Valid
2	$Y_{,2}$	<b>0,507</b>	0,173	Valid
3	$Y_{,3}$	<b>0,546</b>	0,173	Valid
4	$Y_{,4}$	<b>0,622</b>	0,173	Valid
5	$Y_{,5}$	<b>0,461</b>	0,173	Valid
6	$Y_{,6}$	<b>0,649</b>	0,173	Valid
7	$Y_{,7}$	<b>0,637</b>	0,173	Valid
8	$Y_{,8}$	<b>0,623</b>	0,173	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Bersumber dari Tabel 3 uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Disiplin Kerja (Y) lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics			
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )			
Cronbach's Alpha	N of Items	Syarat	Kesimpulan
<b>0,827</b>	8	Cronbach's Alpha > 0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Bersumber dari Tabel 4 uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,827. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Berprestasi (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics			
Motivasi Berprestasi (X <sub>2</sub> )			
Cronbach's Alpha	N of Items	Syarat	Kesimpulan
<b>0,853</b>	10	Cronbach's Alpha > 0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Bersumber dari Tabel 5 uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,853. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Motivasi Berprestasi (X<sub>2</sub>) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (Y)**

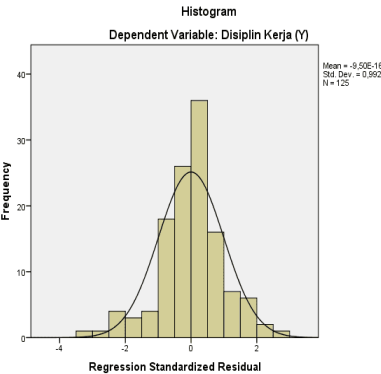
Reliability Statistics			
Disiplin Kerja (Y)			
Cronbach's Alpha	N of Items	Syarat	Kesimpulan
<b>0,815</b>	8	Cronbach's Alpha > 0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Bersumber dari Tabel 6 uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,815. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

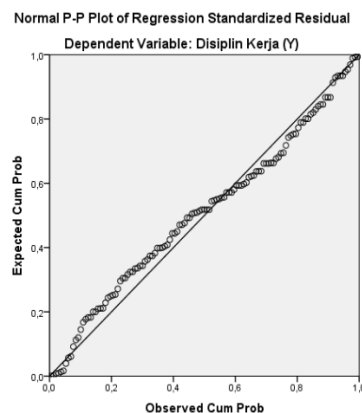
### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



**Gambar 1 Uji Normalitas**

Hasil pengujian normalitas dengan histogram menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung di tengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.



**Gambar 2 Histogram P-P Plot Uji Normalitas**

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah terdistribusi secara normal.

**Tabel 7 Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		125
Normal	Mean	0,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2,26730839
Most Extreme	Absolute	0,071
Differences	Positive	0,064
	Negative	-0,071
Test Statistic		0,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>0,197<sup>c</sup></b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)*

Bersumber dari tabel 7 diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,197. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	Syarat Tolerance	VIF	Syarat VIF	
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,356	> 0,10	2,809	< 10	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas
Motivasi Berprestasi (X <sub>2</sub> )	0,356	> 0,10	2,809	< 10	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)*

Bersumber dari tabel 8 hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), dan Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) pada model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas.

## Teknik Analisi Data

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Kesimpulan Arah Pengaruh
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	4,886	1,391		
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	0,367	0,071	0,358	Positif
Motivasi Berprestasi ( $X_2$ )	0,513	0,062	0,576	Positif

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Bersumber dari tabel 9 di atas, diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,886 + 0,367X_1 + 0,513X_2 + e$$

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ), maka Disiplin Kerja (Y) telah ada yaitu sebesar 4,886.
2. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Disiplin Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,367 satuan atau berpengaruh sebesar 36,7%.
3. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Disiplin Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,513 satuan atau berpengaruh sebesar 51,3%.

## Uji Parsial

**Tabel 10 Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Kesimpulan
	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Syarat Sig.	
1 (Constant)	3,512		0,001		
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	5,159	1,980	0,000	Sig.< 0,05	Signifikan
Motivasi Berprestasi ( $X_2$ )	8,295	1,980	0,000	Sig. < 0,05	Signifikan

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Nilai  $t_{tabel}$  dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel maka didapatkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,980. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat pada penjelasan sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 5,159 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,980 aka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Nilai signifikan t dari variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Disiplin Kerja (Y) secara parsial.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) sebesar 8,295 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,980 maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja (Y) secara parsial.



## Uji Simultan

**Tabel 11 Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Df	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig	Syarat Sig.	Kesimpulan
1 Regression	2					
Residual	122	230,485	2,679	0,000 <sup>b</sup>	Sig. < 0,05	Signifikan
Total	124					

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), Motivasi Berprestasi (X<sub>2</sub>)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 di mana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima Ha dan tolak Ho. Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa F<sub>hitung</sub> yang diperoleh sebesar 230,485 lebih besar F<sub>tabel</sub> yang sebesar 2,679. Maka terima Ha dan tolak Ho. Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), dan Motivasi Berprestasi (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 12 Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,889 <sup>a</sup>	0,791	0,787	2,28582

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), Motivasi Berprestasi (X<sub>2</sub>)

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Bersumber dari tabel 12 diketahui bahwa nilai R Square yang didapatkan sebesar 0,791, hal ini mengindikasikan bahwa 79,1% disiplin kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh budaya organisasi dan motivasi berprestasi, sedangkan sisanya sebesar 20,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,889 yang mengindikasikan bahwa hubungan Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), dan Motivasi Berprestasi (X<sub>2</sub>) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat.

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Bersumber dari hasil penelitian yang dilaksanakan pada 125 pegawai di peroleh bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) memiliki nilai regresi sebesar 0,367 yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Arah positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan indikator budaya organisasi yang terdiri dari perilaku pemimpin, mengedepankan misi perusahaan, proses pembelajaran, dan memotivasi, maka disiplin kerja pegawai negeri sipil juga akan semakin meningkat. Hasil uji t menunjukkan bahwa t<sub>hitung</sub> yang dimiliki untuk variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) sebesar 5,159, dengan nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 1,980 maka diketahui bahwa nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>. Nilai signifikan t dari variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,000, di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> dan sig < 0,05. Maka tolak Ho (terima Ha).

### Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Bersumber dari hasil penelitian yang dilaksanakan pada 125 pegawai di peroleh bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) memiliki nilai regresi sebesar 0,513 yang mengindikasikan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Arah positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan indikator motivasi berprestasi yang terdiri dari dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreativitas, dan berani bertanggung jawab, maka disiplin kerja pegawai negeri sipil juga akan semakin meningkat. Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) sebesar 8,295, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,980 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) sebesar 0,000, di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05.

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) budaya organisasi dan motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Arah positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersamaan, maka disiplin kerja pegawai negeri sipil juga akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika terjadi penurunan budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersamaan, maka disiplin kerja pegawai negeri sipil juga akan semakin menurun. Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 230,485. Nilai  $F_{hitung}$  ini jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang sebesar 2,679. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05.

## **5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang**

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam pengerjaan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dihadapi peneliti seperti penelitian ini terbatas pada wilayah tertentu, dan mencakup periode waktu tertentu. Pada penelitian ini, pengumpulan data dan informasi yang diberikan oleh responden dalam survei mungkin belum mewakili pendapat mereka yang sebenarnya, karena adanya perbedaan pikiran, asumsi, pemahaman masing-masing responden, bahkan faktor lainnya. Juga, variabel dalam penelitian ini masih terbatas, mungkin dapat ditambahkan dengan variabel yang berbeda di waktu yang akan datang. Bagi penelitian mendatang, dianjurkan agar bisa memperbaiki keterbatasan yang ada dari penelitian ini dan memperluas variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk itu, penulis menyarankan agar lebih bisa menguraikan permasalahan yang lebih mendalam terkait variabel yang diteliti pada penelitian ini.

## **6. Kesimpulan**

Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan disiplin kerja pegawai negeri sipil dapat dilakukan melalui penguatan budaya organisasi yang positif serta peningkatan motivasi berprestasi individu. Oleh karena itu, pimpinan instansi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, motivasi, dan misi bersama, serta mendorong setiap pegawai untuk memiliki semangat, inisiatif, dan tanggung jawab yang tinggi.

## Daftar Pustaka

- Alamsyah, R., & Riyanto, S. (2023). The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Supervision on Employee Work Discipline with Work Motivation as a Mediating Variable at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Soekarno Hatta Airport Branch Office. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 6(01), 56–69. <https://doi.org/10.59535/ijms.v1i2.62>
- Ali, A., & Sobari, A. (2019). Hubungan motivasi berprestasi terhadap kedisiplinan siswa di SMPS IT Roudlotul Jannah Kabupaten Bogor. *E-Jurnal Mitra Pendidikan*, 3(7), 1057–1068.
- Bata, L. B. P., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Usaha Tenun Dan Batik Toraja di Magelang). *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaswadi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sman Kalitidu Bojonegoro. *Jurnal Mitra Pendidikan*, 4(2), 77–88. <http://www.e-jurnalmitrapendidikan.com/index.php/e-jmp/article/view/675>
- Komunikasi dan Budaya Organisasional terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(6), 3590–3617.
- Mahpud, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2022). Pengaruh. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Bogor. *Manager: Jurnal Ilmu ...*, 5(1), 111–119. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jdp/article/view/2270>
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2018). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Moekijat. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka.
- Ndraha. (2019). *Teori Budaya Kerja, Cetakan ketiga*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Prasatya, K. P. D., & Sunata, I. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pandawa All Suite Hotel Umalas, Badung. *Journal Research of Management*, 3(2), 235–245. <https://doi.org/10.51713/jarma.v3i2.76>
- Purwanto, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Keperawatan*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya)*. 2(2), 891–914.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2021). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2020). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2021). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.

- Susanto, A. (2018). *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triguno. (2020). *Budaya Kerja-Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: T. Golden Terayon Press.