

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya

Arlin Arliani¹, Yanti Heryanti², M Ikrar Budijaya³

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi YPPT
Priatim Tasikmalaya

e-mail: arlinarliani343@gmail.com, Yanti_tsm@yahoo.co.id,
budijayadualapan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih ditemukannya permasalahan disiplin kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya, terutama keterlambatan kehadiran, ketidaksesuaian waktu istirahat, penggunaan atribut kerja yang belum konsisten, serta kepatuhan terhadap aturan yang cenderung bergantung pada pengawasan pimpinan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja dalam budaya organisasi belum sepenuhnya terinternalisasi pada seluruh pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Responden penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Semakin baik penerapan nilai, norma, keteladanan, kerja sama, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan dalam organisasi, semakin baik pula disiplin kerja pegawai. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi melalui keteladanan pimpinan, sosialisasi nilai kerja, pengawasan yang konsisten, dan pembiasaan disiplin waktu diperlukan untuk meningkatkan kepatuhan serta efektivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Instansi Pemerintah.

Abstract

This study was motivated by continuing problems related to employee work discipline at the Department of Public Works and Spatial Planning of Tasikmalaya City. These problems included late attendance, noncompliance with regulated break times, inconsistent use of work attributes, and adherence to rules that tended to depend on direct supervision from leaders. These conditions indicate that organizational values, norms, and work habits have not been fully internalized by all employees. This study aimed to determine and analyze the effect of

organizational culture on employee work discipline at the Department of Public Works and Spatial Planning of Tasikmalaya City. The study employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires, observations, interviews, and documentation. The respondents were employees of the Department of Public Works and Spatial Planning of Tasikmalaya City. Data analysis involved validity testing, reliability testing, simple linear regression analysis, the coefficient of determination, and hypothesis testing. The results showed that organizational culture had a positive effect on employee work discipline. The better the implementation of organizational values, norms, leadership example, cooperation, responsibility, and compliance with regulations, the better the employees' work discipline. Therefore, strengthening organizational culture through leadership example, regular dissemination of work values, consistent supervision, and the habituation of punctuality is necessary to improve employee compliance and work effectiveness.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Government Institution.

LATAR BELAKANG

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk perilaku pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, budaya organisasi yang kuat dapat mendorong terciptanya sikap kerja yang bertanggung jawab, profesional, dan disiplin. Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan pegawai terhadap peraturan, jam kerja, serta pelaksanaan tugas sesuai ketentuan yang berlaku.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya, ketentuan jam kerja juga diatur melalui Peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 3 tentang Hari dan Jam Kerja, yaitu Senin–Kamis pukul 08.00–16.00 WIB dan Jumat pukul 08.00–16.30 WIB. Ketentuan tersebut menjadi dasar dalam pelaksanaan disiplin kerja pegawai, termasuk pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya.

Namun, berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan permasalahan disiplin kerja berupa keterlambatan kehadiran pegawai sekitar 30 menit, 60 menit, 90 menit, bahkan lebih dari 90 menit. Selain itu, masih terdapat pegawai yang melebihi waktu istirahat dan belum konsisten menggunakan atribut kerja sesuai ketentuan. Sebagian pegawai juga cenderung mematuhi aturan ketika berada dalam pengawasan pimpinan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan nilai, norma, dan kebiasaan organisasi belum sepenuhnya membentuk perilaku disiplin pegawai.

Secara teoritis, budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman anggota organisasi dalam berperilaku. Sementara itu, disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan dan kesediaan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai peraturan yang berlaku. Budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten dapat membentuk kebiasaan kerja yang positif dan mendorong pegawai untuk menaati aturan berdasarkan kesadaran, bukan hanya karena pengawasan atau sanksi. Dengan demikian, budaya organisasi diduga memiliki keterkaitan dengan disiplin kerja pegawai.

Pemecahan masalah dapat dilakukan melalui penguatan budaya organisasi, seperti penerapan aturan secara konsisten, keteladanan pimpinan, pembiasaan disiplin waktu, serta peningkatan kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab kerja. Untuk mengetahui hubungan tersebut secara empiris, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang dilakukan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya. Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada responden dengan menggunakan skala Likert 1–5, serta didukung oleh observasi dan wawancara. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi, dokumen instansi, peraturan, dan penelitian terdahulu yang relevan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 26.

Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X dan Variabel Y

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	X.1	0,300	0,294	Valid
	X.2	0,693	0,294	Valid
	X.3	0,625	0,294	Valid
	X.4	0,408	0,294	Valid
	X.5	0,636	0,294	Valid
	X.6	0,566	0,294	Valid
	X.7	0,678	0,294	Valid

Disiplin Kerja (Y)	X.8	0,495	0,294	Valid
	X.9	0,339	0,294	Valid
	Y.1	0,604	0,294	Valid
	Y.2	0,810	0,294	Valid
	Y.3	0,551	0,294	Valid
	Y.4	0,598	0,294	Valid
	Y.5	0,614	0,294	Valid
	Y.6	0,520	0,294	Valid
	Y.7	0,562	0,294	Valid
	Y.8	0,515	0,294	Valid
	Y.9	0,563	0,294	Valid
	Y.10	0,575	0,294	Valid
	Y.11	0,810	0,294	Valid

Sumber : Data Primer yang di olah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel budaya organisasi (X) sebanyak 9 item dan variabel disiplin kerja pegawai (Y) sebanyak 11 item memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar (0,294) sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses analisis penelitian lebih lanjut.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Chronbachs Alpha	Syarat	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,659	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,824	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang di olah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,824 dengan jumlah item sebanyak 11 pernyataan. Nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 ($0,824 > 0,60$) sehingga instrumen variabel disiplin kerja pegawai dinyatakan reliabel.

**Analisis Deskriptif
Karakteristik Responden****Tabel Karakteristik Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki – Laki	32	71%
Perempuan	13	29%
Total	45	100%

*Sumber: Data yang di olah tahun 2026***Tabel Responden Berdsasarkan Usia**

Usia	Jumlah	%
25 - 35	20	44%
35 - 45	18	40%
>45	7	16%
Total	45	100%

*Sumber: Data yang di olah tahun 2026***Tabel Berdsarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	%
SMA	9	20%
DIPLOMA	1	2%
S1	31	69%
S2	4	9%
Total	45	100%

Sumber: Data yang di olah tahun 2026

Tabel Berdsarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	%
<5	13	29%
5-10	18	40%
11-15	10	22%
>15	4	9%
Total	45	100%

*Sumber: Data yang di olah tahun 2026***Budaya Organisasi (X)****Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel X Tentang Budaya Organisasi pada Dinas PUTR Kota Tasikmalaya**

No	Indikator	Nilai (F Skor)	Kategori
X1	Mengutamakan kepentingan organisasi dalam melaksanakan pekerjaan	185	Tinggi
X2	Standar profesional tidak selalu perlu diterapkan dalam pekerjaan	127	Sedang
X3	Mengabaikan aturan kerja demi kemudahan menyelesaikan tugas	119	Sedang
X4	Memahami arah dan tujuan organisasi dalam menjalankan pekerjaan	192	Sangat Tinggi
X5	Meyakini kedisiplinan membantu meningkatkan hasil kerja	206	Sangat Tinggi
X6	Menyadari Pekerjaan memberi dampak positif Bagi masyarakat	199	Sangat Tinggi
X7	Menganggap penggunaan atribut kerja bukan hal penting	131	Sedang

X8	Menjaga sikap dan perilaku sopan di lingkungan kerja	202	Sangat Tinggi
X9	Menyesuaikan diri dengan kebiasaan kerja di lingkungan kerja	177	Tinggi
Jumlah		1.538	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan tabel rekapitulasi variabel budaya organisasi, diperoleh jumlah skor sebesar 1.538 yang berada pada interval kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Dinas PUTR Kota Tasikmalaya secara umum telah diterapkan dengan baik, yang tercermin dari penerapan nilai kerja, kebiasaan organisasi, dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas sesuai aturan.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa indikator dengan skor relatif lebih rendah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi belum sepenuhnya merata, seperti masih ditemukannya pegawai yang belum menggunakan atribut sesuai ketentuan. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi masih diperlukan agar nilai dan aturan organisasi dapat diterapkan secara lebih konsisten.

Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Y Tentang Disiplin Kerja Pegawai Dinas PUTR Kota Tasikmalaya

No	Indikator	Nilai (F Skor)	Kategori
Y1	Kehadiran sebelum jam kerja	195	Sangat Tinggi
Y2	Anggapan terkait keterlambatan beberapa menit bukan suatu masalah dalam bekerja	151	Sedang
Y3	Kepatuhan aturan kerja yang telah ditetapkan	196	Sangat tinggi
Y4	Kepatuhan aturan karena pengawasan	147	Sedang
Y5	Penyelesaian pekerjaan tanpa harus di ingatkan	196	Sangat Tinggi
Y6	Penyelesaian tugas utama sebelum pekerjaan lain	129	Sedang

Y7	Menjaga kualitas pekerjaan meskipun tidak ada penilaian langsung dari atasan	196	Sangat Tinggi
Y8	Mengambil langkah mengatasi masalah kerja sebelum meminta bantuan orang lain	189	Tinggi
Y9	Menggunakan fasilitas kerja sesuai fungsi	202	Sangat Tinggi
Y10	Selalu menunggu arahan ketika menghadapi kesulitan kerja	177	Tinggi
Y11	Kepedulian pegawai terhadap pemeliharaan fasilitas kerja	151	Sedang
Jumlah		1.929	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan tabel rekapitulasi variabel disiplin kerja pegawai, diperoleh jumlah skor sebesar 1.929 yang berada pada interval kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Dinas PUTR Kota Tasikmalaya secara umum telah berjalan dengan baik, yang tercermin dari kepatuhan terhadap pekerjaan, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan ketaatan terhadap ketentuan kerja.

Meskipun demikian, masih ditemukan keterlambatan pegawai dan penggunaan waktu istirahat yang belum sepenuhnya sesuai ketentuan. Hal ini menunjukkan bahwa konsistensi disiplin dalam penggunaan waktu kerja masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas berjalan lebih efektif dan sesuai aturan.

Analisis Verifikatif

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11.616	5.974		1.944	.058
XtotalM	.908	.165	.644	5.517	<.001

a. Dependent Variable: Ytotal

Sumber: data hasil uji SPSS26

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai konstanta sebesar 11,616 dan koefisien regresi sebesar 0,908 yang bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka disiplin kerja pegawai cenderung meningkat. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas PUTR Kota Tasikmalaya.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.644 ^a	.414	.401
a. Predictors: (Constant), XtotalM			
b. Dependent Variable: YtotalM			

Sumber: data hasil uji SPSS26

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,644 yang menunjukkan hubungan kuat dan positif antara budaya organisasi dengan disiplin kerja pegawai. Nilai R Square sebesar 0,414 atau 41,4% menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 41,4%, sedangkan 58,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku kerja dan disiplin pegawai. Menurut Sutrisno (2019), budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang disepakati anggota organisasi sebagai pedoman perilaku. Sementara itu, Afandi (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi. Kedua teori tersebut sesuai dengan permasalahan yang ditemukan pada Dinas PUTR Kota Tasikmalaya, khususnya terkait ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan pelaksanaan tugas pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel budaya organisasi sebanyak 9 item dan disiplin kerja sebanyak 11 item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,659 untuk budaya organisasi dan 0,824 untuk disiplin kerja, sehingga kedua instrumen dinyatakan reliabel.

Hasil regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 11,616 + 0,908X$. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka disiplin kerja pegawai cenderung meningkat. Hasil uji hipotesis memperoleh nilai t hitung

sebesar 5,517 dengan signifikansi $< 0,001$, sehingga budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas PUTR Kota Tasikmalaya.

Nilai R sebesar 0,644 menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara budaya organisasi dengan disiplin kerja. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,414 menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 41,4% terhadap disiplin kerja pegawai, sedangkan 58,6% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Katarina Yunita Riti (2025), Hadyan Luthfan Marhendro (2021), dan DG Wicara (2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Persamaan penelitian terletak pada hasil yang menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja, sedangkan perbedaannya terletak pada objek dan lokasi penelitian.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan nilai, norma, dan kebiasaan organisasi yang konsisten dapat mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas. Meskipun demikian, masih ditemukan keterlambatan kehadiran, ketidaksesuaian waktu istirahat, dan kepatuhan terhadap atribut kerja yang belum optimal. Oleh karena itu, instansi perlu memperkuat budaya organisasi melalui keteladanan pimpinan, penerapan aturan secara konsisten, serta pembiasaan perilaku disiplin. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi Dinas PUTR Kota Tasikmalaya dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai serta memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu administrasi publik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas PUTR Kota Tasikmalaya. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji hipotesis dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,414 atau 41,4% menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 41,4% terhadap disiplin kerja, sedangkan 58,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, semakin baik penerapan budaya organisasi, semakin meningkat pula disiplin kerja pegawai..

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alhempy, R. Rudi., Marhalinda, S. E. M. M., Machasin, M. S., Supeno, Bambang., & Goenawan, R. Djoko. 2024. *Perilaku Organisasi*. Takaza Innovatix Labs.
- Ambarwati, Arie D. 2018. *Perilaku dan Teori Organisasi*. Jakarta: MNC Publishing.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, & Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istiwati, S. 2025. *Ilmu Sosial Budaya Dasar*. Takaza Innovatix Labs.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Nuryakin, R. A. M. R. F. J. P. H. L. K., Anam, S. S. H., & N. A. 2025. Budaya Organisasi sebagai Pilar Utama Inovasi. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Pakhpahan, Sonti A. B. 2022. Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan. Publica Indonesia Utama.
- Paramarta, V., Kosasih., & Sunarsi, D. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik. Cipta Media Nusantara.
- Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge. 2019. *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2023. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2023. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukmara, R. A. 2023. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Cipta Media Nusantara.
- Supriadi. 2024. Kinerja Pegawai: Sebuah Tinjauan Empiris dari Disiplin Kerja dan Kepemimpinan.
- Surajito., Nasruddin., & Paleni, H. 2020. Penelitian Sumber Daya Manusia: Pengertian, Teori dan Aplikasi.
- Sutrisno, R. 2019. Budaya Organisasi. Jakarta: Prenada Media.