

The Role of Organizational Culture and Work Discipline on the Performance of the Presbyter of the GMIT Syalom Oehani Congregation

Adipapa Yanto Haning¹, Mariam Magdalena Waang², Yudi Setiawan Widjaja³, Jacinta Winarto⁴

^{1,2,3,4}Universitas Kristen Maranatha

jacinta.win@yahoo.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture and work discipline on the performance of presbyters in GMIT Syalom Oehani Congregation. The research is grounded in the importance of organizational culture as a guiding framework for values, norms, and service behavior, as well as discipline as a determinant of consistency, responsibility, and work effectiveness. The study employs a causal associative design with a quantitative approach. The population consists of 35 presbyters of the Syalom Oehani Congregation, using a saturated sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple regression tests with the assistance of SPSS. The results indicate that organizational culture has a positive and significant effect on presbyter performance, and work discipline also has a positive and significant effect on presbyter performance. The study concludes that the integration of a strong organizational culture and high work discipline serves as a key foundation for enhancing the effectiveness of presbyterial service in the GMIT Syalom Oehani Congregation.

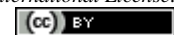
Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Performance, Service Behavior, Norms.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja presbiter di GMIT Jemaat Syalom Oehani. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya budaya organisasi sebagai pedoman nilai, norma, dan perilaku pelayanan, serta kedisiplinan sebagai faktor yang menentukan konsistensi, tanggung jawab, dan efektivitas kerja presbiter. Metode yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian mencakup 35 presbiter Jemaat Syalom Oehani, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji regresi berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja presbiter demikian pula disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja presbiter. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa integrasi antara budaya organisasi yang kuat dan disiplin kerja yang tinggi merupakan fondasi utama dalam meningkatkan efektivitas pelayanan presbiter di GMIT Jemaat Syalom Oehani.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja, Perilaku Pelayanan, Norma.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Organisasi pada hakikatnya merupakan wadah di mana sekelompok individu bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi bukan sekadar struktur formal, tetapi juga mencakup sistem nilai, aturan, dan proses yang mengatur interaksi antar anggota. Organisasi adalah sekumpulan orang yang berbagi tujuan bersama dan secara sengaja membentuk struktur agar dapat bekerja sama dan berkoordinasi demi mencapai tujuan tersebut [10]. Pandangan ini menekankan pentingnya struktur dan mekanisme dalam mengatur interaksi agar hasil dapat dicapai secara efektif. Sementara pandangan yang lain memandang organisasi sebagai "legal person" atau entitas hukum yang berdiri sendiri, terlepas dari individu yang ada di dalamnya, dengan menekankan perbedaan antara organisasi sebagai entitas, proses pengorganisasian, dan struktur yang terbentuk [3]. Kedua pandangan ini menunjukkan bahwa organisasi

bukan hanya sekadar kumpulan orang, tetapi juga sistem sosial yang terstruktur sekaligus entitas formal yang memiliki legitimasi dalam mencapai tujuan bersama.

Dalam organisasi kinerja menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses, kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan inovasi yang dilakukan dalam menjalankan tugas. Oleh sebab itu, kinerja organisasi merupakan refleksi dari efektivitas budaya dan perilaku kerja yang dijalankan anggotanya [13]. Dalam konteks pelayanan gereja, organisasi berfungsi sebagai struktur yang memfasilitasi pelayanan, persekutuan, dan pengembangan iman jemaat. Gereja, sebagai organisasi yang menggabungkan antara dimensi rohani dan sosial, memiliki sistem manajemen yang khas karena bertujuan bukan hanya untuk efisiensi kerja, tetapi juga untuk pelayanan yang berorientasi pada nilai-nilai Kristian [19].

Gereja Masehi Injili di Timor (GMIT) sebagai salah satu organisasi gereja terbesar di Nusa Tenggara Timur memiliki struktur organisasi yang jelas. GMIT mengenal dua jabatan yakni jabatan pelayanan dalam hal ini (Pendeta, Penatua, Diaken, Pengajar). Jabatan ini diterima melalui pemilihan dalam persidangan jemaat dan ditahbiskan dalam Kebaktian Penahbisan (penumpangan tangan) dan dilanjutkan dengan perhadapan. Kedua adalah jabatan organisasi yaitu (Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris, Wakil Sekretaris, Bendahara, Wakil Bendahara, dan Anggot-anggota yang menjabat pada Badan Pelayanan (Majelis Jemaat); Badan Pembantu Pelayanan Jemaat (BPPJ); dan Unit Pembantu Pelayanan Majelis Jemaat (UPPMJ). Jabatan ini diterima melalui pemilihan dalam persidangan majelis jemaat dan diperhadapkan dalam Kebaktian Jemaat. Dalam struktur organisasi di GMIT ini, Presbiter memegang peranan penting dalam mendukung tugas pastoral dan administratif gereja, mulai dari membina jemaat hingga mengelola kegiatan pelayanan. Efektivitas kinerja penatua sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja [9].

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk kinerja presbiter. Fernandes dalam tulisannya ia mendefinisikan budaya organisasi sebagai sekumpulan nilai, norma, tujuan, dan ekspektasi yang dimiliki bersama dan memengaruhi perilaku kerja anggota organisasi. Bogale juga menegaskan bahwa budaya organisasi adalah pedoman kolektif yang menjaga konsistensi arah dan keberlanjutan pencapaian tujuan [7]. Dalam konteks gereja, budaya pelayanan, nilai iman, dan etos kerja rohani membentuk pola pikir dan sikap presbiter, sehingga budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap mutu pelayanan gereja.

Selain budaya, disiplin kerja juga berperan signifikan dalam menentukan kinerja. Penelitian terdahulu menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karena disiplin melahirkan keteraturan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam bekerja [2]. Senada dengan itu penelitian lain menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya [20]. Dalam pelayanan gereja, disiplin kerja mencerminkan kesetiaan presbiter terhadap panggilan iman serta menjamin keteraturan dan efektivitas pelayanan [16].

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja presbiter di GMIT, khususnya Jemaat Syalom Oehani, sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan disiplin kerja. Penelitian mengenai peranan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja presbiter menjadi penting, karena hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan sistem pelayanan gereja yang lebih berkualitas, bertanggung jawab, dan berintegritas sesuai dengan nilai-nilai Kristiani.

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang membentuk perilaku anggota organisasi. Lebih lanjut budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman kolektif dalam berinteraksi dan mengambil keputusan [15]. Peneliti yang lain menambahkan bahwa budaya organisasi menjadi identitas yang membedakan satu institusi dari yang lain serta memengaruhi komitmen kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja individu dalam organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang baik akan membentuk iklim kerja positif yang berdampak pada motivasi, kepuasan, dan kinerja individu [5]. Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas, serta memotivasi anggota untuk bekerja secara optimal [20]. Budaya organisasi yang kuat membentuk konsistensi perilaku kerja, memperkuat identitas organisasi, dan mendorong kolaborasi dalam mencapai tujuan [18].

Hasil penelitian terdahulu meneliti karyawan PT Multikarya Sarana Perkasa di Jakarta; dari populasi 55 karyawan diambil sampel acak sederhana sebanyak 40 responden. Analisis dengan SmartPLS 3.0 menemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa budaya kerja yang jelas dan diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab kerja [11]. Sementara itu, temuan yang sejalan diperoleh dari penelitian mengenai pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto dengan menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian yang berjumlah 45 orang pegawai. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda melalui SPSS versi 25, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan bersama variabel konflik kerja dan stres kerja. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan nilai-nilai organisasi, pola kerja yang jelas, serta dukungan pimpinan berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai, sementara konflik kerja dan stres kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan [2].

Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang seragam, penelitian berikut memberikan perspektif berbeda dengan menemukan pengaruh negatif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tarus Kabupaten Kupang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan regresi linear sederhana terhadap 30 responden. Meskipun skor rata-rata budaya organisasi berada pada kategori “baik” (terutama pada indikator perhatian terhadap detail), hasil analisis statistik menunjukkan bahwa budaya organisasi justru berpengaruh negatif terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, budaya organisasi yang ada dapat menimbulkan tekanan atau ketidaksesuaian dengan kondisi kerja aktual, sehingga berpotensi menurunkan kinerja pegawai [4].

Selain budaya organisasi, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja. Disiplin kerja diartikan sebagai kesediaan dan kesadaran individu untuk mematuhi aturan serta melaksanakan tugas sesuai prosedur yang berlaku [14]. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa disiplin kerja, bersama budaya organisasi, berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai secara substansial [8].

Penelitian yang dilakukan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja justru menurunkan kinerja dalam konteks organisasi tersebut. Peneliti menjelaskan bahwa hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain: penerapan aturan kerja yang terlalu kaku sehingga membatasi fleksibilitas dan inisiatif pegawai, meningkatnya tekanan psikologis akibat pengawasan ketat; serta kurangnya dukungan kompetensi dan fasilitas kerja yang memadai [12]. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka tujuan penelitian adalah hendak menganalisis: Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja presbiter; Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja presbiter.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di Gereja Masehi Injili di Timor Jemaat Bermata Jemaat Syalom Oehani. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh Presbiter di Jemaat Bermata Jemaat Syalom Oehani yang berjumlah 35 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner (angket). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala Likert sebagai alat ukurnya. (1 =Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Selanjutnya definisi operasional variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi	Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain [17].	Partisipasi Karyawan dalam Rencana Organisasi Penerimaan Ide-ide Baru dan Perspektif Dorongan untuk Kontribusi Tim Dorongan untuk Inovasi dan Kreativitas Penghargaan dan Pengakuan	Likert (1-5)
Disiplin Kerja	Disiplin di tempat kerja adalah sikap yang ideal secara tegas maupun tersirat menunjukkan rasa menghormati, berterima kasih, kepatuhan, dan kepatuhan terhadap semua peraturan bisnis yang berlaku [1].	Kehadiran Ketaatan pada peraturan kerja Ketaatan pada standar kerja Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai Etika bekerja	Likert (1-5)
Kinerja	Kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dilakukan seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem itu dapat	Kualitas kerja Kuantitas kerja Pelaksanaan tugas Tanggung jawab	Likert (1-5)

3. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden menurut jenis kelamin terdiri dari laki-laki 16 orang (45,71%) dan perempuan 19 orang (54,29%). Karakteristik responden menurut usia responden usia 22-35 tahun berjumlah 4 orang atau sebesar 11,43%, responden dengan usia 36-45 tahun berjumlah 18 orang atau sebesar 51,43%, responden yang berusia >45 tahun berjumlah 13 orang atau sebesar 37,14%. Karakteristik responden menurut lama pelayanan dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 8 orang atau sebanyak 22,85%, responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 11 orang atau sebanyak 31,43%, dan responden dengan masa kerja >10 tahun berjumlah 16 orang atau sebanyak 45,72%.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dari hasil korelasi antara skor butir dan total skor, terhadap r tabel. Dengan jumlah sampel 35, derajat kebebasan (df) adalah 33 (35-2), dan nilai signifikansi 0,05 (two-tailed), maka nilai r tabel adalah (0,333). Berdasarkan hasil uji maka dinyatakan seluruh item memiliki r hitung > r tabel, sehingga seluruh item di nyatakan valid. Uji reabilitas dilakukan kepada pertanyaan yang melewati uji validitas, sehingga jika tidak memenuhi syarat uji validitas, maka tidak perlu melakukan uji reabilitas. Berdasarkan hasil uji reabilitas, nilai Cronbach's Alpha > 0,06, maka kuesioner penelitian dinyatakan realibel.

Uji normalitas menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dan diperoleh nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,206 lebih besar dari 0,05. Artinya data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki model regresi berdistribusi normal. Dalam uji multikolinieritas diperoleh koefisien nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.00 maka dalam data penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Dalam uji heterokedastisitas menggunakan Uji Glesjer diperoleh nilai >0,5 maka data penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Selanjutnya hasil uji regresi berganda disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,938	3,296		2,408	,022
Budaya Organisasi	,390	,160	,430	2,433	,021
Disiplin Kerja	,429	,157	,483	2,729	,010

Berdasarkan Tabel 2, maka diperoleh hasil untuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$; $Y = 7,938 + 0,390X_1 + 0,429X_2 + \epsilon$. Dimana Y= Kinerja Karyawan; β_0 = Konstanta; β_1 = Budaya Organisasi (X_1); β_2 = Disiplin Kerja (X_2); ϵ = Standart Error. Interpretasi dari regresi linier berganda tersebut adalah Osebagai berikut Nilai konstanta (β_0) adalah 7,938, artinya Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja bernilai 0 atau tidak

mengalami perubahan, maka Kinerja Presbiter adalah sebesar 7,938 satuan. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (β_1) bernilai positif sebesar 0,390. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja Presbiter. Artinya, jika variabel Budaya Organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Presbiter akan mengalami kenaikan sebesar 0,390 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (β_2) bernilai positif sebesar 0,429. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja Presbiter. Artinya, jika variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Presbiter akan mengalami kenaikan sebesar 0,429 satuan. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan. Selanjutnya uji signifikansi simultan disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	763,338	2	381,669	58,660	,000 ^b
Residual	208,205	32	6,506		
Total	971,543	34			

Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat bahwa nilai F hitung yang di peroleh sebesar 58,660. Untuk menentukan nilai F tabel dengan cara $(k-1; n-k) = 3-1; (35-3) = 2;32$ dengan tingkat signifikan 0,05 sehingga didapatkan nilai F tabel sebesar 3,29. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58,660 > 3,29$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka terdapat pengaruh simultan yang signifikan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Presbiter. Hal ini menegaskan bahwa integrasi antara budaya organisasi yang kuat dan kedisiplinan yang tinggi merupakan fondasi penting dalam mewujudkan kinerja pelayanan gerejawi yang efektif, bertanggung jawab, dan berintegritas. Selanjutnya uji signifikansi parsial disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7,938	3,296		2,408	,022
Budaya Oorganisasi	,390	,160	,430	2,433	,021
Disiplin Kerja	,429	,157	,483	2,729	,010

Berdasarkan hasil uji t yang ditampilkan pada Tabel 4, maka dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,433 > 2,036$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial dan positif signifikan terhadap Kinerja Presbiter. Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,729 > 2,036$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan positif signifikan terhadap Kinerja Presbiter. Selanjutnya uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	,886a	,786	,772	2,551

Berdasarkan Tabel 5, dapat di ketahui nilai adjusted R square (R^2) sebesar 0,772 atau sama artinya dengan 77,2%. Artinya kontribusi pengaruh variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Presbiter (Y) adalah sebesar 77,2% sedangkan sisanya 22,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kerja Presbiter. Berdasarkan hasil Pengujian maka di peroleh Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,433 > 2,034$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial dan positif signifikan terhadap Kinerja Presbiter.

Budaya organisasi memengaruhi cara kerja dan interaksi antar anggota, khususnya dalam pelayanan. Salah satu peran budaya organisasi dalam pelayanan yakni membentuk identitas. Selain itu anggota yang diberi kesempatan untuk berpartisipasi, mencari ide baru, berkontribusi pada tim, dan adanya penghargaan dan pengakuan dari atasan dapat meningkatkan kinerja. Dengan demikian, budaya organisasi memainkan peran krusial dalam membentuk lingkungan yang mendukung kinerja pelayanan yang efektif dan berkualitas tinggi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Presbiter. Berdasarkan hasil pengujian Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,729 > 2,034$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan positif signifikan terhadap Kinerja Presbiter. Makin meningkat disiplin kerja, maka makin meningkat kinerja presbiter. Disiplin kerja dapat terlihat dari sikap yang tegas, menunjukkan rasa hormat, dan kepatuhan. Karyawan dengan tingkat kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan dan etika bekerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja. Dengan demikian, disiplin kerja dapat membentuk sikap dan kepatuhan sehingga meningkatkan kinerja dengan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung-jawab yang tinggi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja presbiter di Jemaat GMT Syalom Oehani, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja presbiter. Nilai-nilai, norma, serta semangat pelayanan yang terinternalisasi dalam budaya organisasi gereja terbukti mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab presbiter dalam menjalankan pelayanan. Selain itu, disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja presbiter, yang tercermin melalui kehadiran yang konsisten, kepatuhan terhadap prosedur

pelayanan, serta pengelolaan waktu yang baik, sehingga mendorong efektivitas dan efisiensi kinerja pelayanan gerejawi. Implikasi manajerial dari temuan ini menegaskan pentingnya upaya berkelanjutan dalam memperkuat budaya organisasi dan disiplin kerja presbiter. Bagi presbiter Jemaat GMIT Syalom Oehani, nilai-nilai budaya organisasi perlu ditanamkan secara konsisten melalui pelatihan, pembinaan, dan kegiatan refleksi rohani agar semangat pelayanan GMIT dapat dipahami dan dihayati secara mendalam. Penegasan peran, fungsi, dan tanggung jawab presbiter juga menjadi penting untuk meningkatkan rasa memiliki, kerja sama, serta komitmen kolektif dalam pelayanan. Di samping itu, peningkatan kedisiplinan dalam kehadiran, pelaksanaan tugas, dan komitmen terhadap panggilan pelayanan perlu terus didorong sebagai wujud kesaksian iman dan tanggung jawab rohani, yang didukung oleh evaluasi kinerja pribadi secara berkala serta keterbukaan terhadap bimbingan rohani dan pelatihan manajerial guna meningkatkan mutu pelayanan. Secara kelembagaan, GMIT diharapkan dapat menyusun sistem evaluasi kinerja presbiter yang terukur, objektif, dan berkesinambungan agar mutu pelayanan dapat dinilai berdasarkan standar yang jelas dan transparan. Selain itu, penyediaan program pengembangan kepemimpinan rohani dan manajerial menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia pelayanan di jemaat-jemaat lokal.

Daftar Rujukan

- [1] Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(6), 49–56, Sep. 2022. DOI: <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269> .
- [2] At'taib, A., & Kusuma, K. A. (2024). Dampak Budaya Organisasi, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat*, 1(1), 17, May 2024, DOI: <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i1.285> .
- [3] Brunsson, N. (2024). Organization studies and the legal person. *Journal of Organizational Sociology* 2(2), 113-136. DOI: <https://doi.org/10.1515/joso-2023-0036> .
- [4] Demanto, A., Fanggidae, R.E., & Maak, C.S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Tarus Kabupaten Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(1), 1–11, Feb. 2025. DOI: <https://doi.org/10.70581/glory.v6i1.16982> .
- [5] Dirwan, Rajindra, Farid, Mande, H. Nursiah & Supriadi, A. (2024). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment, on Motivation and Job Satisfaction of Employees and Lecturers at Muhammadiyah University of Palu. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 6(3), 904–918. DOI: <https://doi.org/10.56338/ijhess.v6i3.5867> .
- [6] Fatmawati, F.M., Hartono, S., & Istiatin, I. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Jurnal Ilmiah EDUNOMIKA*, 4(1), 338–346, Maret 2020. DOI: <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.863> .
- [7] Fernandes, P., Pereira, R., & Wiedenhöft, G. (2020). Organizational Culture and the Individuals' Discretionary Behaviors At Work : A Cross-Cultural Analysis. *Sec. Work, Employment And Organizations*, 8. DOI: DOI: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2023.1190488> .
- [8] Fujiyastutik, T. O., & Kurdi, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BUMM Kabupaten Sumenep. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 161–173. DOI: DOI: <https://doi.org/10.32528/jmbi.v10i1.1724> .
- [9] GMIT, B. P. M. S. (2020). Tata Gereja GMIT. Kupang. Gutterman, A. S. (2023). Organizations. *ResearchGate*. DOI: DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.4548234> .
- [10] Hanny, C. & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 215–221. DOI: <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7462> .
- [11] Jati, A., Sari, A. I., & Ritonga, I. M. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 224–231. DOI: <https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i2.240> .
- [12] Junaedi, D. (2021). Evaluasi Budaya Organisasi Dalam Mendukung Perilaku dan Kinerja Pegawai (Studi PT. Nusa Toyotetsu Corp). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(3), 275–296, Jul. 2021. DOI: <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i3.3019> .
- [13] Khairunnisa, T.A., Adha, M. A., & Suherdi, (2023). The Role of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonom, Perkantoran dan Akuntansi*, 4(2), 184–196. DOI: <https://doi.org/10.21009/jpepa.0402.15> .
- [14] Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Teori Budaya Organisasi : Konsep , Model , dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi. *Tuhenori Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 21–45. DOI: <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v3i1.128> .
- [15] Ng, W., Ginting, G. Aziz, L. (2020). Hubungan Pemahaman Pelayanan dan Panggilan dengan Kesetiaan Pengerja di Gereja. *Manna Rafflesia*, 7(1), 158–187, Oct. 2020. DOI: https://doi.org/10.38091/man_raf.v7i1.134 .
- [16] Nurhalim, A. D. (2022). The Role of Organizational Culture in Realizing The Performance of An Organization. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 20(3) 1–13. DOI: <https://doi.org/10.31253/pe.v20i3.1194> .
- [17] Qorfianalda, S. & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan (The Influence of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Job Loyalty). *EKOMABIS Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(2), 157–168. DOI: <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.211> .
- [18] Rangan, G. A., Purba, B. C., & Kelana, B. (2024). Strategi Implementasi Teori Manajemen Gereja untuk Pertumbuhan Jemaat. *JUITAK Jurnal Ilmiah Teologi dan Pendidikan Kristen*, 2(1), 52–62, Mar. 2024. DOI: <https://doi.org/10.61404/juitak.v2i1.202> .
- [19] Sari, D. M., Kusumaningtyas, M., & Suwangsih, I. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BPSDMP Kominfo Surabaya. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 4710–4717. DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2651> .
- [20] Setianingrum, R., Widhiastuti, H., Dewi, R. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Persepsi Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Dharma Satya Nusantara Group Muara Wahau Kalimantan Timur. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, 7, 1375–1389, DOI: <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i4.6659> .