



Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi

(Analysis of the Influence of Work Discipline, Compensation and Organization Culture on the Job Satisfaction With Motivation as a Moderation Variable)

Ahmad Daroji*

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Yogyakarta, Indonesia

Email: darojiahmad2808@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul yang berstatus ASN dengan Teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus yaitu penentuan jumlah sampel dari seluruh anggota populasi sebanyak 40 orang. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul yang berstatus ASN. Pengujian hipotesis menggunakan alat analisis *Patial Least Square (PLS)*, dengan software *Smart PLS Versi 3.2.9*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, dan ditemukan tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, selain itu motivasi tidak dapat memoderasi antara disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitiannya dengan mempertimbangkan variabel lain diluar penelitian ini yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi

Abstract

The purpose of this research is to analyze the effect of work discipline, compensation, and organizational culture on job satisfaction with motivation as a moderating variable. The population in this study were all employees at the Bantul Regency Population and Civil Registration Office with ASN status, using a saturated or census sampling technique, namely determining the total sample of all members of the population, which could be as many as 40 people. Data collection was carried out using a questionnaire, which was distributed to employees of the Bantul Regency Population and Civil Registration Office with ASN status. Hypothesis testing uses the Paired Least Square (PLS) analysis tool with Smart PLS Version 3.2.9 software. The findings revealed that work discipline and organizational culture had a significant effect on job satisfaction, but compensation had no effect. In addition, motivation could not moderate the relationship between work discipline, compensation, and organizational culture and job satisfaction among Population and Registration Office employees in Bantul Regency. For further research, it is hoped that it can expand its research by considering other variables outside of this study that affect employee job satisfaction.

Keywords: Work Discipline, Compensation, Organizational Culture, Job Satisfaction, Motivation.

Pendahuluan

Pegawai yang memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya diyakini akan mampu meningkatkan kepuasan pelanggan. Seorang pegawai harus mampu bekerja dengan baik dan memiliki motivasi yang tinggi baik motivasi eksternal maupun motivasi internal sehingga mampu menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Menurut Kirana et al., (2022) kepuasan kerja karyawan memiliki tujuan meningkatkan kinerja karyawan dan untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan atas

pelayanan yang diberikan karyawan, sehingga apa yang menjadi harapan organisasi dapat dicapai dengan optimal. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2017). Seorang pegawai atau karyawan akan mampu bekerja dengan optimal apabila memiliki kepuasan kerja yang tercermin pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya.

* Corresponding Author

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul merupakan instansi pemerintah yang memberikan pelayanan dalam bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Sebagai pelayanan publik bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil Disdukcapil Kabupaten Bantul memiliki sumber daya manusia yang terampil dan kompeten, agar mampu bekerja dengan baik. Kepuasan kerja pegawai haruslah tinggi, kepuasan kerja akan muncul apabila para pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, dimana menurut (Hasibuan, 2021) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang, mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila karyawan disiplin kerja yang baik maka akan berpengaruh pada prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin yang baik, karyawan akan sulit bagi mencapai hasil yang optimal yang ditetapkan perusahaan. Selain disiplin kerja untuk mencapai kepuasan kerja pegawai juga dengan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja pegawai serta memiliki budaya organisasi yang inovatif dan kestabilan di tempat kerja. Dengan adanya pemberian kompensasi yang juga akan mampu meningkatkan kinerja pegawai (Khoiriah et al., 2019). Menurut Edison et al (2018) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang telah dikeluarkan dalam pekerjaannya. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dimana budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu karyawan yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Edison et al., 2018).

Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, kompensasi dan budaya organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja para pegawai di suatu organisasi, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Subhan and Yusuf (2020) bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja namun pada penelitian yang dilakukan oleh Roringkon, et al., (2021) disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, dan penelitian yang dilakukan oleh Haryani et al., (2022) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Suswanto et al., (2017) kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai sedangkan pada penelitian yang dilakukan Saputra, (2022) kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi yang di moderasi oleh motivasi pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul.

Kajian Teori

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai,

semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang karyawan tersebut. Tanpa adanya disiplin kerja pada karyawan maka sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2021). Indikator dalam kedisiplinan kerja karyawan berbeda-beda menurut Firdaus et al., (2019) yaitu patuhi peraturan waktu, patuhi pedoman perusahaan, Mematuhi peraturan perilaku di tempat kerja, patuhi pedoman yang berbeda di dalam perusahaan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2021) kompensasi dapat diartikan sebagai pengeluaran dan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Dalam hal ini tentu perusahaan mengharapkan prestasi kerja besar dari karyawan karena telah memberikan kompensasi. Sedangkan menurut Edison et al (2018) kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Karyawan Karyawan menyumbangkan tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki, yang menurutnya berharga. Dengan pemberian kompensasi akan mampu meningkatkan kinerja (Khoiriah et al., 2019) Indikator dalam kompensasi menurut Harahap & Khair (2020) yaitu upah atau gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan pada anggota yang mana hal ini yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2015). Budaya organisasi yang baik sangatlah penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, selain itu budaya organisasi yang baik juga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Ulum et al., 2018). Sedangkan menurut Edison et al (2018) budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku setiap individu karyawan yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Menurut Ali & Agustian (2018) indikator budaya organisasi diantaranya, misi, konsistensi, adaptabilitas dan pelibatan

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hal ini mencerminkan sikap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan. Menurut Robbins & Judge (2015) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristiknya. Selanjutnya menurut Handoko (2014) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan maupun keadaan yang tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Sinamblea & Sinamblea (2019) kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal diluar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Indikator kepuasan kerja menurut

Prawira, (2020) yaitu kedisiplinan, moral kerja dan *Turn over* (perputaran pegawai).

Motivasi

Agar tujuan organisasi dapat tercapai, peranan manusia sangatlah penting untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, motivasi manusia yang bekerja akan menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja dengan baik atau tidak. Menurut Sinamblea & Sinamblea (2019) Motivasi adalah suatu proses menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam upaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkan baik itu secara positif atau negatif. Menurut Umam (2018) motivasi dikatakan sebagai pendorong yang mempunyai ciri-ciri berasal dari dalam ataupun dari luar individu karyawan. Berikut beberapa teori motivasi dari McClelland:

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya dalam Robbins & Judge, (2015) terdiri dari:

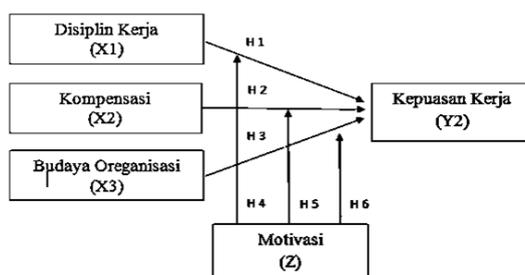
1. Kebutuhan akan pencapaian yaitu dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.
2. Kebutuhan akan kekuasaan yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.
3. Kebutuhan akan afiliasi yaitu keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat

Indikator motivasi berbeda-beda adapun indikator motivasi menurut Firdaus et al (2019) yaitu: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan kekuatan.

Metode

Rancangan atau Desain Penelitian

Adapun metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dimana pengumpulan data menggunakan instrument penelitian (Kuesioner) dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik, yang mana memiliki tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut kerangka pikir penelitian:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data menggunakan data primer dan Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Menurut Sugiyono (2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square (PLS)*, yaitu *SEM* yang berbasis *variance*, dengan *software Smart PLS* Versi 3.2.3. dalam pengujian *smart PLS* dilakukan uji indikator Uji indikator untuk menguji hubungan antara indikator terhadap variabel konstruksya yang akan diperoleh output validitas dan realibilitas model yang diukur dengan kriteria: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability* serta uji *model fit*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS ver. 23*, Korelasi antara masing-masing indikator variabel disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), budaya organisasi (X3), motivasi (Z) dan kepuasan kerja (Y) menunjukkan hasil yang signifikan yang ditandai dengan nilai $R_{hasil} > R_{tabel}$ yaitu 0,312 dan $Sig < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), budaya organisasi (X3), motivasi (Z) dan kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan dibawah dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk semua variabel disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), budaya organisasi (X3), motivasi (Z) dan kepuasan kerja (Y) lebih dari 0,70 sehingga kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

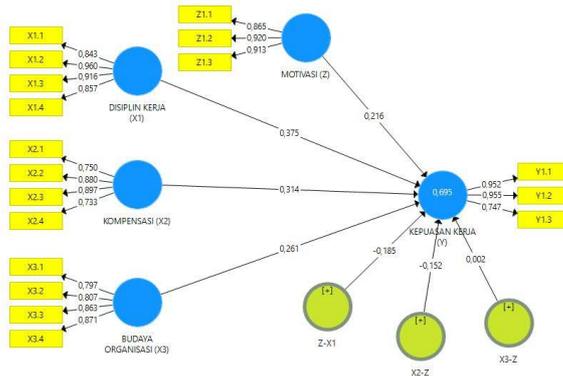
Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Batas r
Disiplin kerja	0,768	0,70
Kompensasi	0,763	0,70
Budaya organisasi	0,770	0,70
Motivasi	0,777	0,70
Kepuasan kerja	0,780	0,70

Sumber: Data Primer, 2023

Pengujian *Outher Model*

Pengujian *Outher Model* digunakan untuk menguji hubungan antara indikator terhadap variabel konstruksya. Dari uji ini akan diperoleh output validitas dan realibilitas model yang diukur dengan tiga kriteria yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.



Gambar 2. Hasil Outer Model

Convergent Validity

Hasil *Output convergent validity* menggunakan aplikasi *Smart PLS* menunjukkan nilai *loading* faktor indikator diatas 0,5, dengan demikian semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan Valid.

Discriminat Validity

Diketahui *Output discriminat validity* pada kelima indikator mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dengan masing-masing variabelnya sendiri dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi indikator dengan variabel lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan semua indikator dinyatakan valid.

Composite Reliability

Nilai Reliabilitas Komposit dan *Cronbach's Alpha* memiliki nilai diatas 0,70. Dengan demikian semua indikator dari kelima variabel dinyatakan reliabel atau menunjukkan konsistensi dan stabilitas yang tinggi.

Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronba ch's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1	0,916	0,919	0,941	0,801
X2	0,837	0,902	0,889	0,670
X3	0,856	0,866	0,902	0,697
(Y)	0,867	0,927	0,919	0,792
Z	0,883	0,907	0,927	0,810
X1-Z	1,000	1,000	1,000	1,000
X2-Z	1,000	1,000	1,000	1,000
X3-Z	1,000	1,000	1,000	1,000

Sumber: Data Primer, 2023

Pengujian Hipotesis

Pada pengujian hipotesis akan dilakukan analisa apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dipenden. Uji Hipotesis dilakukan dengan melihat *path coefficients* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistik	P Value	Keterangan
H1	0,433	2,841	0,005	Terbukti
H2	0,232	1,748	0,081	Tidak Terbukti
H3	0,346	2,169	0,031	Terbukti
H4	-0,072	0,376	0,707	Tidak Terbukti
H5	-0,05	0,366	0,714	Tidak Terbukti
H6	-0,078	0,604	0,546	Tidak Terbukti

Sumber: Data Primer 2023

Pembahasan

Pembahasan dilakukan berdasarkan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui analisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi oleh motivasi pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *P value* <0,05 yaitu 0,005. Pengaruh ini dapat terjadi disebabkan karena tingkat Pendidikan Pegawai ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul dengan porsi tertinggi yaitu sarjana dan pasca sarjana cukup besar dengan persentasi 65 %, hal tersebut memberikan pengaruh terhadap penerapan kedisiplinan untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan efektif.

Hasil dari penelitian yang melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Saya hadir sebelum jam kerja dimulai, 57, 5% responden menjawab sangat setuju dan 37, 5 menjawab setuju. Mknanya Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam ketaatan terhadap waktu masuk kerja, hal ini memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul.
2. Saya mengenakan pakaian kerja sesuai dengan aturan, 47,5% responden menjawab sangat setuju, dan 52,5 % menjawab setuju. Mknanya bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam aturan menggunakan pakaian kerja, hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Subhan & Yusuf, (2020), Purnamasari et al., (2021) dan Melani et al., (2019), Hasanah & Harisantoso, (2020), Hasyim et al., (2022), Purnomo & Putranto, (2020) Yuliantini & Santoso (2020) dalam penelitiannya menemukan disiplin kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roringkon et al., (2021), Rizky et al., (2020) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai

Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P value $> 0,05$ yaitu 0,081. Pengaruh ini dapat terjadi disebabkan karena kompensasi yang diterima pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul sudah cukup memenuhi kebutuhan pegawai sehingga kompensasi tidak berpengaruh lagi terhadap kepuasan kerja. Gaji yang diterima oleh pegawai sudah sesuai dengan kebutuhan hidup pegawai dan keluarga. Pegawai juga menerima tunjangan tetap maupun tunjangan hari raya sehingga cukup dalam memberikan tambahan pendapatan pegawai, pegawai merasa aman ketika berada dilingkungan kerjanya, sehingga kepuasan kerja yang dirasakan tidak berpengaruh lagi dengan kompensasi.

Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari sebanyak 12,5% responden menjawab netral, 77,5% menjawab setuju dan 10% menjawab sangat setuju). Maknanya bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bantul sudah merasa tercukupi dengan gaji yang diterima untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
2. Tunjangan yang saya terima telah sesuai dengan harapan saya, sebanyak 32,5% responden menjawab netral, 60% menjawab setuju dan 5% menjawab sangat setuju). Maknanya bahwa Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul merasa tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan apa yang menjadi harapan para pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra, (2022) Meilasari et al., (2020) Sabirin & Ilham, (2020) yang menemukan kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramita et al., (2018), Gazali & Qurnain, (2022), Saban et al., (2020) dan Suswanto et al., (2017) Aftariansyah & Ratnawali, (2023), (Purnamasari et al., 2021) Purnamasari et al., (2021), Sa'adah et al., (2021) Syafrin et al., (2023) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Budaya organisasi mempengaruhi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul Daerah Istimewa

Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P value $< 0,05$ yaitu 0,031. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, pengaruh ini dapat terjadi disebabkan karena tingkat Pendidikan Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul dengan porsi tertinggi yaitu sarjana dan pascasarjana dengan persentasi 65%, hal tersebut memberikan pengaruh terhadap penerapan budaya organisasi yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian yang melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Saya memperoleh penjelasan misi Disdukcapil dengan memadai. 67,5% responden menjawab sangat setuju dan 30% menjawab setuju. Maknanya para pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bantul telah mendapatkan penjelasan yang baik mengenai visi Disdukcapil, hal ini akan meningkatkan budaya organisasi yang baik yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Saya bersedia menghadapi rintangan yang akan terjadi. 70% responden menjawab sangat setuju dan 27,5% menjawab setuju. Maknanya pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bantul memiliki semangat dalam menghadapi berbagai rintangan dalam pekerjaannya hal ini akan meningkatkan budaya organisasi yang baik yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja,

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Subhan & Yusuf, (2020), Yakup, (2017) dan Wahyuniardi et al., (2018), Isac et al., (2021) dan Haryani et al., (2022), Pratama et al., (2023), (Rizky Pratama et al., 2020) Sihombing et al., (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haryani et al., 2022) yang menemukan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi tidak dapat memoderasi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Variabel Motivasi tidak dapat memoderasi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P Value $> 0,05$ yaitu 0,707. Artinya motivasi tidak dapat memperkuat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan pasca sarjana dan sarjana cukup besar dengan persentasi 65% sehingga strategi penerapan disiplin kerja yang ditetapkan pimpinan sudah mampu ditaati dengan baik oleh para pegawai tanpa perlu diberikan motivasi lebih. Pegawai memiliki Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Motivasi tidak dapat memoderasi kompensasi terhadap kepuasan kerja

Variabel motivasi tidak dapat memoderasi kompensasi terhadap kepuasan kerja, Hal ini ditunjukkan dengan nilai P Value $> 0,05$ yaitu 0,714. Artinya motivasi tidak dapat

memperkuat pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja. Variabel moderasi (motivasi) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini diasumsikan Gaji yang diterima oleh pegawai sudah sesuai dengan kebutuhan hidup pegawai dan keluarga. Pegawai juga menerima tunjangan tetap maupun tunjangan hari raya sehingga cukup dalam memberikan tambahan pendapatan pegawai, pegawai merasa aman ketika berada dilingkungan kerjanya, sehingga kepuasan kerja yang dirasakan tidak berpengaruh lagi dengan kompensasi.

Motivasi tidak dapat memoderasi Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja

Variabel moderasi (motivasi) tidak dapat memoderasi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P Value > 0,05 yaitu 0,546. Artinya motivasi tidak dapat memperkuat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Variabel moderasi (motivasi) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini diasumsikan karena sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki usia 51-60 Tahun berjumlah 32,5% sehingga telah memiliki budaya organisasi yang tertanam sejak lama.

Simpulan dan Implikasi Penelitian

Simpulan

Disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya semakin meningkat disiplin kerja dan budaya organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya semakin baik kompensasi yang diterima pegawai belum tentu akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Motivasi tidak dapat memoderasi disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Artinya motivasi tidak dapat memperkuat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Implikasi Penelitian

Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja yang baik. Untuk itu Pimpinan dapat menyusun strategi penerapan disiplin kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya organisasi yang baik. Untuk itu Pimpinan dapat menyusun strategi penerapan budaya organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Referensi

- Aftariansyah, & Ratnawali. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(1), 237–244.
- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Jurnal Derivatif*, 12(2), 7–15.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Firdaus, J. ., Kirana, K. C., & Prayekti. (2019). Analisis Disiplin , Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT . Adi Satria Abadi Bantul. *Jurnal EBBANK*, 10(2), 49–58.
- Gazali, & Qurnain, N. (2022). The effect Of Work Environment, Leadership, Financial, Compentation On Job Satisfaction. *Accounting, Organization & Economics*, 01(03), 374–385.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Edisi Kedu).
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Haryani, T., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Thejournalish Social and Government*, 3, 55–74.
<http://thejournalish.com/ojs/index.php/thejournalish/index>
- Hasanah, H., & Harisantoso, J. (2020). Pengaruh Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MTS Negeri 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 7(2), 56–65.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (21st ed.). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (25th ed.). Bumi Aksara.
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 583–589.
- Isac, N., Dobrin, C., Raphalalani, L. P., & Sonko, M. (2021). Does Organizational Culture Influence Job Satisfaction? A Comparative Analysis of Two Multinational Companies Nicoleta. *Review of International Comparative Management*, 22(2),

138–157.

- Khoiriah, N., Lelly H.S., S. W., & Utami, W. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 141.
- Kirana, K. C., Sivi, V. A. N., & Subiyanto, D. (2022). Analisis Human Relation, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Super Dazzle Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(2), 1027–1033. <https://doi.org/10.33087/jjubj.v22i2.2240>
- Meilasari, L. E. L., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619.
- Melani, Firdaus, M. A., & Rinda, T. R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Peluang Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 504–513. <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>
- Paramita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9(1), 125–144. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi>
- Pratama, Rabbit, Prayekti, & Herawati, J. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, Dan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi Pada PT. Catur Kencana Manajemen Kab. Sleman)*. 11(1), 107–114.
- Pratama, Rizky, Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7, 105–112.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Purnamasari, A., Handaru, A. W., & Parimita, W. (2021). The Effect of Career Development and Work Discipline To Job Satisfaction of Programming Department Employees At Pt. X. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 139–162.
- Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 259–266.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015a). *Organizational Behavior* (16th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015b). *Perilaku Organisasi* (A. Suslia (ed.); 16th ed.). Salemba Empat.
- Roringkon, Y. D., Paratama, M. R., & Yakup. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kenaikan Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Bagi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Peradilan Wilayah Propinsi Gorontalo. *Gorontalo Management Research*, 4(2), 79–90.
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *IQTISHADEquity*, 4(1), 55. kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja karyawan%0APENDAHULUAN
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels Darwis. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Sabirin, S., & Ilham, I. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 123–135. kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja karyawan%0APENDAHULUAN
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JurnTechnomedia Journal (TMJ)*, 7(2), 2–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sihombing, S. R. N., Tanjung, M., & Nasution, H. Z. A. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Mitra Cahaya Nauli Pandan The. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 06, 34–51.
- Sinamblea, L. P., & Sinamblea, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. (1st ed.).
- Subhan, M., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 13–19. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R & D*.

Daroji, *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi....*

Suswanto, D., Asmony, T., & Suparman, L. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, beban kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Kontrak di Lingkungan Universitas Mataram. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 1–15.

Syafrin, I., Fasridon, & Angraini, Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMAN 8 Merangin. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 268–280.

Ulum, M., Prajitiasari, E. D., & Gusminto, E. B. (2018). Pengaruh Pelatihan , Lingkungan Kerja Fisik , dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang The Influence of Training , Physical Work Environment , and Organizational Culture Toward Employee Performance on Lum. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, V(1), 184–188.

Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia.

Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2), 143–151. <https://doi.org/10.25077/josi.v17.n2.p143-151.2018>

Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/http://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>

Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(2), 29–44.