

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima

Ermila<sup>1</sup>, Mawar Hidayanti<sup>2</sup>, Muhammad Yusuf<sup>3</sup>

1.2.3 Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima,  
Indonesia

Email: [ermila.stiebima21@gmail.com](mailto:ermila.stiebima21@gmail.com)

Alamat: Jl. Wolter Monginsidi Kompleks Tolobali Kota Bima  
Korespondensi penulis: [ermila.stiebima21@gmail.com](mailto:ermila.stiebima21@gmail.com)

**Abstract.** *Job satisfaction is a crucial factor influencing organizational success, particularly within the delivery of public services. A quantitative approach with an associative design was employed to analyze the effect of work discipline and organizational culture on employee job satisfaction at the Department of Population and Civil Registration, Bima Regency. The sample consisted of 36 civil servants selected through purposive sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire, tested for validity and reliability, and analyzed through multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The findings indicate that work discipline does not have a significant effect on job satisfaction, whereas organizational culture shows a positive and significant influence. Simultaneously, both independent variables significantly affect job satisfaction, contributing 18.7% to its variation. These results highlight that strengthening organizational culture plays a more dominant role than disciplinary measures in enhancing employee satisfaction within public institutions.*

**Keywords:** *work discipline, organizational culture, job satisfaction, civil servants, public management*

**Abstrak.** Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi, termasuk dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Sampel penelitian berjumlah 36 pegawai ASN yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner skala Likert yang diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel independen terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 18,7%. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan budaya organisasi memiliki peran lebih dominan dibandingkan aspek disiplin kerja dalam meningkatkan kepuasan pegawai di instansi publik.

**Kata kunci:** disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, ASN, manajemen publik

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk instansi pemerintah. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung memberikan kinerja optimal, sebaliknya ketidakpuasan dapat memicu rendahnya produktivitas, tingginya tingkat ketidakhadiran, bahkan turnover. Kepuasan kerja sendiri mencakup persepsi individu terhadap kondisi pekerjaan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan hubungan antarpegawai (Handoko, 2020). Oleh karena itu, memahami faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai menjadi kebutuhan mendesak dalam tata kelola organisasi publik.

Kepuasan kerja memiliki implikasi besar bagi kinerja organisasi sektor publik. Penelitian Wibowo (2016) menyatakan bahwa semakin terpenuhi kebutuhan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Namun, pada praktiknya, banyak instansi pemerintah menghadapi persoalan disiplin dan rendahnya pemahaman pegawai terhadap nilai organisasi. Situasi ini berdampak pada kualitas pelayanan publik yang menjadi salah satu indikator utama keberhasilan birokrasi. Karena itu, penelitian tentang faktor penentu kepuasan kerja pada instansi pemerintah daerah sangat relevan dilakukan.

Salah satu faktor yang dianggap penting dalam menentukan kepuasan kerja adalah disiplin pegawai. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan individu menaati aturan, norma, dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2019). Disiplin yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sementara rendahnya disiplin menjadi penghambat (Afandi, 2016). Dalam konteks pelayanan publik, kedisiplinan menjadi sorotan utama karena berkaitan langsung dengan ketepatan waktu, kehadiran, dan efektivitas layanan.

Selain disiplin, budaya organisasi juga memegang peranan penting dalam membentuk kepuasan kerja. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang memengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi (Robbins & Coulter, 2018). Budaya yang sehat dapat menciptakan lingkungan kerja kondusif, meningkatkan rasa memiliki, dan memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, budaya yang

lemah berpotensi menimbulkan konflik internal, rendahnya koordinasi, dan menurunnya semangat kerja (Fahmi, 2017).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Misalnya, penelitian Panjaitan & Komari (2019) menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan kepuasan pegawai secara signifikan. Demikian pula penelitian Hanifan, Kurniah, & Mawarudin (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian di berbagai instansi terkadang berbeda, tergantung pada kondisi organisasi dan karakteristik pegawainya.

Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Bima, hasil observasi awal menunjukkan adanya persoalan terkait disiplin dan budaya organisasi. Beberapa pegawai masih tidak tepat waktu saat masuk dan pulang kantor, serta menunda penyelesaian pekerjaan. Selain itu, pemahaman terhadap nilai inti organisasi masih lemah, sehingga memunculkan perbedaan perilaku dan cara kerja antarpegawai. Kondisi ini diperparah oleh terbatasnya kesempatan pengembangan karier atau pelatihan, sehingga banyak pegawai merasa pekerjaannya stagnan dan kurang menantang.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya celah yang perlu diteliti lebih lanjut. Bagaimana disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan memengaruhi kepuasan kerja pegawai di Dukcapil Bima masih belum banyak dikaji secara empiris. Padahal, hasil penelitian ini penting sebagai dasar rekomendasi kebijakan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di daerah. Penelitian ini sekaligus memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik di Indonesia bagian timur.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, yakni memperkaya kajian akademis di bidang manajemen publik, serta memberikan masukan nyata bagi pengambil kebijakan di tingkat daerah.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif dipilih karena bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel, yakni disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Pendekatan kuantitatif memungkinkan data diolah secara statistik untuk menguji hipotesis yang dirumuskan, sehingga hasilnya dapat lebih obyektif dan terukur (Sugiyono, 2017). Dengan demikian, metode ini relevan untuk memperoleh bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai di instansi publik.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Bima yang berjumlah 69 orang, terdiri dari 34 PNS, 2 PPPK, dan 33 pegawai honorer. Karena keterbatasan waktu dan kebutuhan fokus penelitian, sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling*. Teknik ini dipilih dengan pertimbangan hanya pegawai ASN (PNS dan PPPK) yang dijadikan responden, karena mereka memiliki tanggung jawab administratif lebih besar dibanding pegawai honorer. Dari kriteria tersebut, diperoleh 36 responden sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2016).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" (1) hingga "sangat setuju" (5). Kuesioner disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel, yaitu disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Indikator tersebut diadaptasi dari literatur manajemen sumber daya manusia yang telah teruji sebelumnya (Hasibuan, 2019; Robbins & Coulter, 2018). Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya agar dapat dipastikan mengukur variabel penelitian secara konsisten dan tepat.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk melihat kondisi nyata di lapangan terkait disiplin kerja dan budaya organisasi. Wawancara dilakukan secara terbatas dengan beberapa pegawai untuk memperdalam temuan. Kuesioner menjadi instrumen utama dalam memperoleh data kuantitatif, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data administratif mengenai

struktur organisasi dan jumlah pegawai. Kombinasi metode ini dipilih agar data yang diperoleh lebih lengkap dan dapat saling menguatkan (Creswell, 2014).

Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi terbaru. Analisis dimulai dari uji validitas dan reliabilitas instrumen, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Setelah itu dilakukan uji regresi untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial melalui uji t maupun simultan melalui uji F. Hasil regresi kemudian ditafsirkan berdasarkan teori dan penelitian terdahulu untuk memberikan makna yang lebih mendalam (Ghozali, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

#### a. Uji Validitas

Tabel 3 Uji Validitas

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Kerangan
1	Displin (X1)	X1.1	0,381	0,300	Valid
		X1.2	0,479	0,300	Valid
		X1.3	0,433	0,300	Valid
		X1.4	0,403	0,300	Valid
		X1.5	0,423	0,300	Valid
		X1.6	0,447	0,300	Valid
		X1.7	0,506	0,300	Valid
		X1.8	0,563	0,300	Valid
2	Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,511	0,300	Valid
		X2.2	0,441	0,300	Valid
		X2.3	0,603	0,300	Valid
		X2.4	0,504	0,300	Valid
		X2.5	0,384	0,300	Valid
		X2.6	0,384	0,300	Valid
		X2.7	0,553	0,300	Valid
		X2.8	0,433	0,300	Valid
3	Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,636	0,300	Valid
		Y2	0,774	0,300	Valid
		Y3	0,529	0,300	Valid
		Y4	0,666	0,300	Valid
		Y5	0,366	0,300	Valid
		Y6	0,373	0,300	Valid
		Y7	0,581	0,300	Valid
		Y8	0,751	0,300	Valid

(Sumber Data Spss Versi, 30.0.0.0)

Hasil pengujian validitas variabel Disiplin (X1) dan Budaya Organisasi(X2) serta Kepuasan Kerja (Y) pada tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan  $> 0,300$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Disiplin (X1) dan Budaya Organisasi(X2) serta Kepuasan Kerja (Y) “**valid**”.

#### b. Uji Reabilitas

Variabel dan Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin (X1)	0,930	0,600	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,630	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,775	0,600	Reliabel

**Tabel 4 Uji Reabilitas**

(Sumber Data Spss Versi, 30.0.0.0)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan “reliabel”, karena nilai Cronbach Alpha (a) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi mengukur variabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63148700

Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.067
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.134 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

(Sumber Data Spss Versi, 30.0.0.0)

Berdasarkan output SPSS Uji Normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov test menunjukkan nilai sig sebesar  $0,134^c > 0,05$ . Artinya bahwa residual data berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta					Tolerance      VIF
1	(Constant)	-.385	14.242			-.027	.979	
	Disiplin	.356	.306	.183	1.163	.253		1.000      1.000
	Budaya Organisasi	.594	.240	.389	2.481	.018		1.000      1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

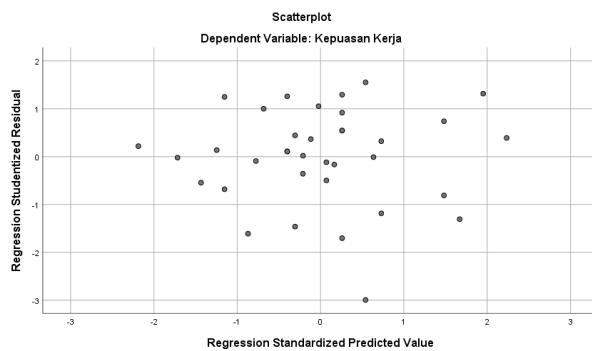
(Sumber Data Spss Versi, 30.0.0.0)

Uji Multikolinearitas ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen. Hal ini terlihat dari nilai Tolerance sebesar 1.000 (mendekati 1) dan VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 1.000 (jauh di bawah batas kritis 5 atau 10). Nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen—Disiplin dan Budaya Organisasi—tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain, sehingga keduanya dapat dianggap

independen dan layak dimasukkan dalam model regresi. Dengan demikian, model ini memenuhi asumsi non-multikolinearitas, yang memperkuat keandalan hasil analisis regresi yang dilakukan.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas



(Sumber Data Spss Versi, 30.0.0.0)

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas menggunakan metode grafik. Hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatter tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### d. Uji autokorelasi

Tabel 7. Uji autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.433 <sup>a</sup>	.187	.138	2.71006	1.699
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

(Sumber Data Spss Versi, 30.0.0.0)

Berdasarkan Tabel 7 pada uji autokorelasi dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson (d) adalah sebesar 1.699. Selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson pada signifikansi 5% dengan rumus (k; N). Adapun jumlah variabel independen adalah 2 atau k = 2,

sementara jumlah sampel atau  $N = 34$ , maka  $(k; N) = (2; 34)$ . Angka ini kemudian dilihat pada distribusi nilai tabel Durbin-Watson, maka ditemukan nilai  $d_L$  sebesar 1.2847 dan  $d_U$  sebesar 1.5805.

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, nilai Durbin-Watson ( $d$ ) sebesar 1.699 lebih besar dari batas atas ( $d_U$ ), yakni  $1.699 > 1.5805$ , dan kurang dari  $(4 - d_U)$  yaitu  $4 - 1.5805 = 2.4195$ , sehingga  $1.5805 < 1.699 < 2.4195$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model ini tidak mengalami autokorelasi, karena nilai Durbin-Watson berada di antara  $d_U$  dan  $(4 - d_U)$ , yang merupakan zona bebas dari autokorelasi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi tidak terjadinya autokorelasi, yang memperkuat validitas hasil analisis regresi.

#### 4. Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.385	14.242		-.027	.979
	Disiplin	.356	.306	.183	1.163	.253
	Budaya Organisasi	.594	.240	.389	2.481	.018

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber Data Spss Versi, 30.0.0.0)

Dari Tabel 8 di atas dapat dijabarkan persamaan regresinya yaitu:

$$Y = -0.385 + 0.356X_1 + 0.594X_2$$

Berdasarkan output SPSS maka:

Konstanta sebesar -0.385, artinya jika Disiplin ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) bernilai 0, maka Kepuasan Kerja ( $Y$ ) diperkirakan bernilai -0.385.

Koefisien regresi variabel Disiplin sebesar 0.356, artinya jika Disiplin mengalami kenaikan satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0.356 satuan, dengan asumsi variabel Budaya Organisasi bernilai tetap.

Namun, nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0.253 > 0.05$ , sehingga pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja secara statistik tidak signifikan.

Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0.594, artinya jika Budaya Organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0.594 satuan, dengan asumsi variabel Disiplin bernilai tetap. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0.018 < 0.05$ , sehingga pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja secara statistik signifikan.

## 5. Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 9. Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.433 <sup>a</sup>	.187	.138	2.71006	.787	3.803	2	33	.033

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber Data Spss Versi, 30.0.0.0)

Dari Tabel 9 di atas diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0.433. Hasil tersebut menunjukkan keeratan hubungan variabel Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja secara bersama-sama.

Tabel 10. Perbandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Renda
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

Berdasarkan pedoman dalam Tabel 10 Perbandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi menurut Sugiyono (2016):

Interval 0,40 – 0,599 termasuk dalam kategori Sedang, maka nilai korelasi 0,433 berada pada interval 0,40–0,599, dengan tingkat hubungan Sedang. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti (tingkat sedang) antara variabel Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada responden penelitian ini.

Selain itu, nilai R Square sebesar 0,187 menunjukkan bahwa 18,7% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin dan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 81,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Nilai signifikansi F sebesar  $0,033 < 0,05$  menunjukkan bahwa model regresi ini signifikan secara simultan, artinya kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

## 6. Koefisien Determinasi

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 <sup>a</sup>	.187	.138	2,71006
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

(Sumber Data Spss Versi, 30.0.0.0)

Berdasarkan Tabel 11 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,187 yang berarti bahwa besarnya kontribusi pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 18,7%.

Sisanya sebesar 78,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 7. Uji t (parsial)

Tabel 12. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.385	14.242		-.027	.979
	Disiplin	.356	.306	.183	1.163	.253
	Budaya Organisasi	.594	.240	.389	2.481	.018

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber Data Spss Versi, 30.0.0.0)

## H1 : Disiplin Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Bima

Dari hasil analisis pada Tabel 12, diperoleh nilai t hitung sebesar 1.163, sedangkan t tabel sebesar 2.040 (untuk  $df = 33$ ,  $\alpha = 0,05$ ). Karena  $t$  hitung <  $t$  tabel yaitu  $1.163 < 2.040$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0.253 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis H2 ditolak.

H2 : Dari hasil analisis pada Tabel 12, diperoleh nilai t hitung sebesar 2.481, lebih besar dari t tabel sebesar 2.032, atau  $2.481 > 2.032$ . Sedangkan nilai signifikansinya adalah  $0.018 < 0.05$ , yang berarti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis H2 diterima.

## 8. Uji F (Simultan)

Tabel 13. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.857	2	27.928	3.80	.033 <sup>b</sup>
	Residual	242.365	33	7.344		
	Total	298.222	35			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin						

*(Sumber Data Spss Versi, 30.0.0.0)*

### **H3 : Disiplin dan Budaya organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Bima.**

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel di atas, diperoleh F hitung sebesar 3.803 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.033 < 0.05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Dinas Kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Bima.

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan, seluruh item pertanyaan pada variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dinyatakan valid serta reliabel. Hal ini berarti instrumen yang digunakan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten (Azwar, 2016). Dengan demikian, analisis dapat dilanjutkan ke tahap uji asumsi klasik dan regresi.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data memenuhi syarat normalitas, tidak terdapat gejala multikolinearitas, heteroskedastisitas, maupun autokorelasi. Kondisi ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel. Uji regresi linier berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = -0.385 + 0.356X_1 + 0.594X_2$$

di mana Y adalah kepuasan kerja,  $X_1$  disiplin kerja, dan  $X_2$  budaya organisasi.

Secara parsial, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi  $0,253 > 0,05$ . Sebaliknya, budaya organisasi berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$ . Hasil ini diperkuat dengan uji F simultan yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig.  $0,033 < 0,05$ . Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,187 menunjukkan bahwa 18,7% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel, sementara 81,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Temuan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dukcapil Bima cukup menarik. Secara teoritis, kedisiplinan diharapkan meningkatkan keteraturan dan efektivitas kerja, sehingga berimplikasi positif pada kepuasan (Hasibuan, 2019). Namun, hasil berbeda ini dapat dijelaskan melalui kondisi lapangan, di mana kedisiplinan lebih dipandang sebagai kewajiban administratif daripada faktor motivasional. Dengan kata lain, meskipun pegawai harus hadir tepat waktu, hal itu tidak otomatis membuat mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Panjaitan & Komari (2019) yang menunjukkan bahwa faktor disiplin seringkali tidak langsung berkorelasi dengan kepuasan, melainkan lebih berkaitan dengan kepatuhan.

Sebaliknya, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi yang sehat dapat menumbuhkan rasa memiliki, memperkuat kerja sama tim, serta menciptakan iklim kerja yang harmonis (Robbins & Coulter, 2018). Dalam kasus Dukcapil Bima, budaya organisasi yang lebih kuat, misalnya berupa nilai kebersamaan, transparansi, dan tanggung jawab, terbukti memberikan dampak nyata terhadap persepsi pegawai mengenai kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Fahmi (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan fondasi penting dalam membangun loyalitas dan kepuasan pegawai.

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi disiplin kerja dan budaya organisasi tetap berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun disiplin sendiri tidak signifikan secara parsial, keberadaannya dalam model bersama-sama dengan budaya organisasi tetap memperkuat keterjelasan arah kepuasan pegawai. Hal ini dapat dimaknai bahwa disiplin tetap diperlukan

sebagai instrumen struktural, sementara budaya organisasi menjadi instrumen kultural yang lebih berdampak pada kepuasan kerja. Dengan demikian, keduanya tidak dapat dipisahkan sepenuhnya dalam kerangka manajemen pegawai publik.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen Dukcapil Bima. Upaya peningkatan kepuasan kerja sebaiknya lebih menekankan pada penguatan budaya organisasi, seperti program internalisasi nilai, pembinaan tim, serta pelatihan yang menumbuhkan rasa kebersamaan. Disiplin kerja tetap penting, tetapi harus dipadukan dengan pendekatan yang lebih humanis, sehingga tidak hanya dipandang sebagai kewajiban, melainkan juga bagian dari komitmen pegawai terhadap organisasi.

## DAFTAR REFERENSI

- Amir, M. (2017). Pengaruh Celebrity Endorse terhadap Minat Beli Konsumen. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 8(3), 45–52.
- Azwar, S. (2016). Reliabilitas dan Validitas dalam Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ari Kunto. (2022). Analisis kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan pada UMKM. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(3), 55–63.
- Afri Astikahani. (2019). Pengaruh promosi dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam*, 6(2), 112–120.
- Astikahani, A. (2019). Pengaruh harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 51–59.
- Bilgin, Y. (2018). The Effect of Social Media Marketing Activities on Brand Awareness and Brand Image. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(3), 128–139.
- Emon, M.A., & Verhoef, P.C. (2020). The Role of Customer Experience in Driving Customer Loyalty. *Journal of Service Research*, 23(1), 34–48.
- Fikri, M. (2025a). Disiplin atau Doktrinasi? Menelusuri Batas Tipis Antara Kepatuhan Simbolik dan Kesadaran Spiritual dalam Psikologi Islam. *Jurnal Psiko-Islam: Konseling, Psikoterapi, dan Komunikasi*, 1(1), 1–12.
- Fikri, M. (2025b). Navigating Educational Transformation: The Response of SMK DKV Nurul Qarnain to the Age of Artificial Intelligence and Policy Dynamics. *JURNAL PENELITIAN DAN EVALUASI PENDIDIKAN*, 12(2), 167–175.

- Fikri, M., & Baharun, H. (2025). Sound Horeg as A Popular Cultural Discourse: A Cultural Criticism Study of Religious Responses in East Java. *Tutur Sintaksis/ Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, Kajian Linguistik dan Kearifan Lokal*, 1(1), 25-41.
- Fikri, M., Fajar Ainol Yakin, & Muhammad Muslim. (2025). Bendera Bajak Laut di Negara Bajakan: Semiotika Perlawanan terhadap Nasionalisme Palsu. *Jurnal Yudistira : Publikasi Riset Ilmu Pendidikan Dan Bahasa*, 3(4), 81–94. <https://doi.org/10.61132/yudistira.v3i4.2361>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gokil, A. (2018). Pengaruh promosi dan citra merek terhadap minat beli. *Jurnal Bisnis Modern*, 6(2), 33–40.
- Hanifan, A., Kurniah, S., & Mawarudin, H. (2019). Peran kepercayaan dalam membangun loyalitas pelanggan. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 5(3), 66–74.
- Isoraite, M. (2018). Brand Image and Its Impact on Consumer Behavior. *International Journal of Business, Marketing, and Decision Sciences*, 3(1), 56–63.
- Juwari, A., Nurmartian, A., & Udayana, I. M. (2022). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap loyalitas pelanggan di era digital. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 102–115.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Maketing management* (15th ed.). Pearson Education
- Lubis, J., Munawarah, M., Fitria, E., Indra, A., & Broto, B. E. (2024). Pengaruh Customer Experience dan Customer Value Terhadap Customer Loyalty. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 2791–2798. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i5.4820Jurnal Nusantara>
- Mubarok, A. (2016). Daya Tarik Selebriti dan Dampaknya pada Minat Beli Konsumen. *Jurnal Komunikasi Pemasaran*, 9(1), 15–28.
- Oliver, R. L., & Keller, K. L. (2020). *Strategic Brand Management: Building, Measuring, and Managing Brand Equity* (5th ed.). Pearson Education.
- Pratama, R., & Adriyanto, A. T. (2022). Pengaruh Customer Experience dan Customer Value Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening Studi pada Pelanggan di Bengkel Ravi Motor Juwana-Pati. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 1–13. <https://doi.org/10.26905/jbm.v10i2.10312>
- Panjaitan, M. D., & Komari, S. (2019). Analisis pengaruh pelayanan terhadap kepuasan pelanggan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 22–30
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. [Jurnal Negeri Gorontalo](https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jurnal_negeri_gorontalo)

- [Minartis+3](#) Siregar, R. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pelanggan. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 12(1), 15–23.
- Siregar, R. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pelanggan. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 12(1), 15–23.
- Tjiptono, F., & Chandra, G. (2012). Service, Quality Satisfaction. Jogjakarta: Andi Offset.[EJurnal Universitas Negeri Gorontalo](#)
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Riau: Zanafa Publishing.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanifan, A., Kurniah, S., & Mawarudin, H. (2019). Peran kepercayaan dalam membangun loyalitas pelanggan. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 5(3), 66–74.
- Panjaitan, M. D., & Komari, S. (2019). Analisis pengaruh pelayanan terhadap kepuasan pelanggan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 22–30.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Ghozali, I. (2018). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panjaitan, M. D., & Komari, S. (2019). Analisis pengaruh pelayanan terhadap kepuasan pelanggan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 22–30.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Harlow: Pearson Education.

Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yuliana, Y., & Purnama, I. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepuasan Pelanggan Dan Nilai Pelanggan Dalam Meningkatkan Loyalitas Pelanggan Pada PO. Titian Mas Cabang Bima. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1–10. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/11598> [Jurnal Unmer+3E] [Jurnal Universitas Negeri Gorontalo+3] [Jurnal Unrika+3]