

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND DISCIPLINARY
GUIDANCE ON JOB SATISFACTION OF CIVIL SERVANTS (PNS)
DISTRICT SOCIAL SERVICE Z***

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PEMBINAAN DISIPLIN
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
DINAS SOSIAL KABUPATEN Z**

Ineke Ayu Pratiwi¹, R.M Juddy Prabowo²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemn Universitas Jendral Achmad Yani^{1,2}
inekeayu_20s011@mn.unjani.ac.id¹, juddyprabowo@mn.unjani.ac.id²

ABSTRACT

This study explains the influence of organizational culture and discipline coaching on job satisfaction of civil servants (PNS) at the Social Service of District Z. This study aims to analyze how these two independent variables contribute to employee job satisfaction. The method used in this study is quantitative with a population of 35 PNS employees who have executive positions. This study concludes that both organizational culture and discipline coaching contribute significantly to increasing employee job satisfaction at the Social Service of District Z. This study is expected to provide recommendations for management in increasing employee job satisfaction through strengthening organizational culture and discipline coaching.

Keywords: *Organizational Culture, Discipline Development and Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh budaya organisasi dan pembinaan disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Sosial Kabupaten Z. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kedua variabel independen tersebut berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan populasi sebanyak 35 pegawai PNS yang memiliki jabatan pelaksana. Penelitian ini menyimpulkan bahwa baik budaya organisasi maupun pembinaan disiplin berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Z. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui penguatan budaya organisasi dan pembinaan disiplin.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pembinaan Disipli dan Kepuasan Kerja

PENDAHLUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam aktivitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya. Dalam pengelolaan sumber daya manusia pun tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan memiliki prestasi yang baik untuk mencapai sebuah tujuan yang diharapkan sebuah organisasi, karena pada dasarnya setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia dengan baik.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan,

termasuk kegiatan dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik. Sumber daya manusia yang memiliki kesiapan dan profesionalisme yang maksimal terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah akan dapat membantu kegiatan keorganisasian pemerintah, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi pemerintah tidak akan berjalan dengan baik.

Kepuasan kerja adalah salah satu hal yang penting dalam berjalannya suatu organisasi. Kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana pegawai berperilaku terhadap organisasi (Purnamasari et al., 2021). Sedangkan

menurut **Handoko (2020:193)** Kepuasan kerja merupakan pendapatan pegawai yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik pegawai terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja. Pegawai akan berperilaku baik ketika memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan sebaliknya jika pegawai berperilaku tidak baik berarti memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Berperilaku tidak baik tersebut ditunjukkan dengan sikap bermalasan, tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan sering terlambat masuk kerja.

Dinas Sosial Kabupaten Z adalah salah satu perangkat daerah Kabupaten/Kota sebagai penyelenggara urusan pemerintah pada bidang sosial. Berdasarkan hasil pra survei pada Dinas Sosial Kabupaten Z didapatkan informasi mengenai kepuasan kerja yang dilihat dari data absensi pegawai pada bulan Januari-November 2023. Pada Tabel 1. dapat diketahui frekuensi ketidakhadiran pegawai Dinas Sosial Kabupaten Z selama bulan Januari-November 2023 sebanyak 49 kali. Hal tersebut merupakan salah satu indikator tingkat kepuasan kerja yang rendah, dimana ketidakhadiran merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja. Data dapat dilihat pada Tabel 1. berikut :

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Z Periode Januari –November 2023.

BULAN	SAKIT	IZIN	TANPA KETERANGAN
Januari	2	1	1
Februari	2	2	2
Maret	1	3	3
April	2	2	2
Mei	1	2	1
Juni	2	-	3
Juli	-	-	2
Agustus	-	1	1
September	-	2	1
Oktober	-	-	-
November	2	3	-
TOTAL	15	16	18
		49	

Sumber : Arsip Kepegawaian Dinas Sosial Kabupaten Z tahun 2023.

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat dari bulan Januari sampai dengan Desember terdapat 18 kali ketidakhadiran tanpa keterangan dengan alasan yang jelas, hal ini diindikasikan bahwa pegawai tidak merasakan kepuasan kerja sehingga tidak dapat bekerja dengan baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu budaya organisasi (**Taufiq et al., 2021**). Budaya organisasi yaitu suatu sistem yang memiliki berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan dari organisasi lainnya (**Robbins dan Judge, 2016:355**). Dalam **Rusly et al., (2021)** Budaya organisasi yang dapat diterima oleh seluruh anggota akan memberikan dampak timbulnya kepuasan kerja. Oleh karena itu budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena budaya dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Adapun budaya organisasi pada Dinas Sosial Kabupaten Z yaitu tercermin dari visi Dinas Sosial Kabupaten Z yaitu “Terwujudnya Kesejahteraan Sosial Masyarakat”, budaya 5S (Senyum, Sapa, Salam, Sopan, Santun), kebiasaan datang dan pulang tepat waktu, budaya kekeluargaan, adanya hari kebersihan yang dilakukan setiap hari jumat dan budaya cermat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pra survei bahwa budaya yang dianut oleh Dinas Sosial Kabupaten Z belum dapat diikuti oleh semua pegawai seperti menerapkan budaya 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun). Beberapa pegawai hanya menerapkan 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) ketika berhadapan dengan atasan atau kepada rekan kerja

yang mereka anggap harus dihormati. Padahal 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) ini berlaku untuk seluruh pegawai dan harus diterapkan ketika bertemu atasan, rekan kerja, bawahan, dan orang diluar organisasi. Selain itu budaya organisasi yang belum terwujud adalah budaya inovasi, dimana pegawai diharapkan mampu memberikan ide, saran, pendapat, dan masukan untuk kemajuan Dinas Sosial Kabupaten Z. Namun hal ini belum terimplementasikan dengan baik, beberapa pegawai cenderung pasif dalam memberikan ide serta gagasan mereka. Beberapa pegawai di nilai belum cukup teliti dalam menyelesaikan tugas sehingga memerlukan waktu pengerjaan tugas dan adanya beberapa pegawai yang datang terlambat serta pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditetapkan.

Selain budaya organisasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu disiplin kerja (Luthans, 2011). Kepuasan pegawai dapat tercermin dari kedisiplinan mereka dalam mentaati semua peraturan yang berlaku di organisasi (Inayah & Romah, 2021).

Menurut Hasibuan (2017:193) pembinaan disiplin dapat mendorong para karyawan untuk patuh terhadap berbagai peraturan yang ada di perusahaan. Pegawai yang disiplin dapat diartikan jika mereka selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, menyelesaikan semua pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta melaksanakan perintah dari atasan (Ashyari, 2021)

Berdasarkan hasil pra survey di Dinas Sosial Kabupaten Z, tingkat keterlambatan serta pegawai yang pulang lebih awal selama bulan Januari - November 2021 masih cukup tinggi. Pada Tabel 2. dapat diketahui frekuensi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Z yang

terlambat dan pulang cepat selama bulan Januari-November sebanyak 150 kali.

Tabel 2. Data Keterlambatan dan Cepat Pulang Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Z Periode Januari-November 2023.

BULAN	KETERLAMBATAN	CEPAT PULANG
Januari	5	8
Februari	3	7
Maret	5	9
April	6	10
Mei	5	9
Juni	7	8
Juli	6	8
Agustus	8	8
September	5	8
Oktober	5	6
November	5	7
TOTAL	60	90
	150	

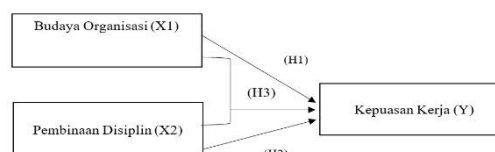
Sumber : Arsip Kepegawaian Dinas Sosial Kabupaten Z Tahun 2023.

Berdasarkan data tersebut terdapat tingginya angka keterlambatan dan cepat pulang, selain itu diperoleh informasi bahwa tidak adanya pelatihan mengenai disiplin kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Z.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan tiga variabel penelitian untuk diketahui hubungannya, meliputi dua variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan Pembinaan Disiplin, serta satu variabel dependen yaitu Kepuasan kerja. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang memiliki jabatan pelaksana pada Dinas Sosial Kabupaten Z yang berjumlah 35 orang.

Untuk memperjelas mengenai pengaruh budaya organisasi dan pembinaan disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Z dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi dan Penbinaan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Sosial Kabupaten Z.

Adapun kriteria untuk melakukan analisis deskriptif sebagai berikut:

INTERVAL	BUDAYA ORGANISASI	PEMBINAAN DISIPLIN	KEPUASAN KERJA
1,00 – 1,80	Sangat Lemah	Sangat Buruk	Sangat Tidak Puas
1,81 – 2,60	Lemah	Buruk	Tidak Puas
2,61 – 3,40	Sedang	Cukup	Cukup Puas
3,41 – 4,20	Kuat	Baik	Puas
4,21 – 5,00	Sangat Kuat	Sangat Baik	Sangat Puas

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas ini dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (r hitung) yang berarti mengkorelasikan setiap item pertanyaan dengan total skor dari masing-masing item.

Tabel 3. Rekapitulasi Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
BO1	0,416		VALID
BO2	0,518		VALID
BO3	0,761		VALID
BO4	0,550		VALID
BO5	0,614		VALID
BO6	0,527	0,329	VALID
BO7	0,470		VALID
BO8	0,492		VALID
BO9	0,668		VALID
BO10	0,540		VALID
BO11	0,552		VALID

Tabel 4. Rekapitulasi Uji Validitas Pembinaan Disiplin (X2)

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
PD1	0,680		VALID
PD2	0,629		VALID
PD3	0,515	0,329	VALID
PD4	0,707		VALID
PD5	0,775		VALID

Tabel 5. Rekapitulasi Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
KK1	0,638		VALID
KK2	0,593		VALID
KK3	0,660	0,329	VALID
KK4	0,681		VALID
KK5	0,717		VALID
KK6	0,660		VALID

Nilai tabel- r yang didapatkan berdasarkan jumlah responden (N), validitasnya ditentukan dengan melakukan uji signifikan 5% atau 0,05. Pada penelitian ini terdapat 35 responden yang telah mengisi kuesioner. Berdasarkan jumlah responden tersebut, diketahui bahwa r_{tabel} untuk uji validitas ini adalah sebesar 0,329. Maka, setiap item yang berhasil memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ diatas dapat dikatakan valid. Berikut hasil uji validitas dengan menggunakan koefisien korelasi *pearson* pada masing-masing item indikator:

Tabel 6. Hasil uji reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,776	Reliabel
Pembinaan Disiplin (X ₂)	0,686	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,732	Reliabel

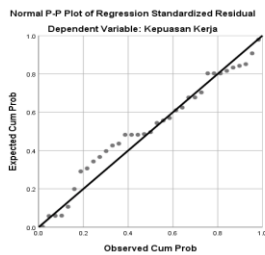
Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan melalui kuesioner dapat dipercaya dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach'ch Alpha* masing-masing variabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika mendapatkan nilai

Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 (Ursachi, Horodnic, & Zait, 2015). Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan kuesioner berhasil mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6, sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

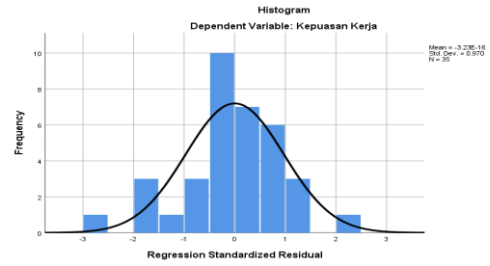
a. Hasil Uji Normalitas Data Secara Grafik



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data Secara Grafik

Adapun hasil perhitungan uji normalitas dengan melihat dari segi grafik yang ditunjukkan pada gambar grafik p-p plot, Data dikatakan terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti arah garis diagonal. Pada grafik *normal plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas (Ghozali 2009:112).

b. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data secara Histogram

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan (Santoso, 2015: 43). Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

c. Hasil Uji normalitas secara statistik

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Secara Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.83304618
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.085
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan uji *kolmogorov-smirnov* dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai sig. > 0,05, yakni

0,200 > 0,05 ini mengartikan bahwa semua data terdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.	Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	Std. Error				
1	(Constant)	0.183	1.142		0.160	0.874	0.916	1.092
	Budaya Organisasi	0.012	0.024	0.016	0.484	0.632	0.916	1.092
	Pembinaan Disiplin	1.128	0.037	0.989	30.081	0.000	0.916	1.092

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel di atas menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai *VIF*. Nilai *VIF* yang diperbolehkan hanya mencapai 10 maka data di atas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Karena data di atas menunjukkan bahwa nilai *VIF* lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolinearitas.

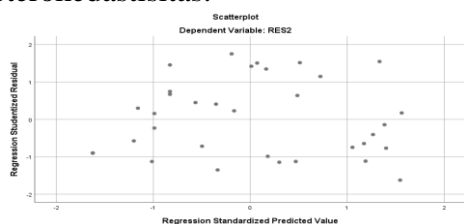
3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	Std. Error		
1	(Constant)	3.675	1.378		2.666	.012
	Budaya Organisasi	-.064	.068	-.179	-.953	.348
	Pembinaan Disiplin	-.028	.057	-.093	-.498	.622

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas menggunakan uji glesjer menunjukkan nilai sig > 0,05 diperoleh variabel hal ini menunjukkan bahwa di dalam model tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari grafik *scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. (Ghozali 2009:107).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 8.
Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	Std. Error		
1	(Constant)	4.036	2.475		1.631	.113
	Budaya Organisasi	.503	.121	.515	4.145	.000
	Pembinaan Disiplin	.326	.102	.396	3.189	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon$$

$$= 4,036 + 0,503X_1 + 0,326X_2$$

- Besarnya koefisien β_1 adalah 0,503, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Budaya Organisasi (X_1) sebesar satu satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,503.
- Besarnya koefisien β_2 adalah 0,326, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Pembinaan Disiplin (X_2) sebesar satu satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,326.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009:88). Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel di bawah ini, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima

dan menolak H_0 , sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan menolak H_a .

Tabel 8. Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.109	2	125.054	22.445	.000 ^b
	Residual	178.291	32	5.572		
	Total	428.400	34			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pembinaan Disiplin, Budaya Organisasi

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada uji F sebesar $0,000 < 0,05$, dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $22,445 > 3,29$. Nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk $\alpha = 0,05$ dan $df_1: 1, df_2: n-k-1 (35-2-1) = 32$, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,29. Berdasarkan nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ Tabel maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yakni diduga adanya pengaruh Budaya Organisasi, dan Pembinaan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja.

2. Hasil Uji T (Peguujian secara parsial)

Tabel 9. Hasil Uji Statistik T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.036	2.475		1.631	.113
	Budaya Organisasi	.503	.121	.515	4.145	.000
	Pembinaan Disiplin	.326	.102	.396	3.189	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

a. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=35-2-1=32$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar (2,036) sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni $4,145 > 2,036$, nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) mempunyai pengaruh yang searah dengan Kepuasan Kerja (Y), sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima yakni diduga adanya

pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

b. Variabel Pembinaan Disiplin (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, dan dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=35-2-1=32$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar (2,036) sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni $3,189 > 2,036$, nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Pembinaan Disiplin (X_2) mempunyai pengaruh yang searah dengan Kepuasan Kerja (Y), sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima yakni diduga adanya pengaruh Pembinaan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Adapun intisari hasil uji hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) Kabupaten Z.
2. Pembinaan disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) Kabupaten Z.
3. Budaya organisasi dan pembinaan disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) Kabupaten Z.

Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen Dinas Sosial Kabupaten Z memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan program pembinaan disiplin. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, pengembangan, dan penerapan kebijakan yang mendukung lingkungan kerja yang positif dan disiplin yang baik. Penelitian ini juga menyarankan agar penelitian lebih lanjut dilakukan dengan melibatkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi, untuk

mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. (2015). *Manajemen Personalia. Edisi Revisi*. Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Premadamedia Group.
- Agus Taufik, I. Y. (2021). The Effect of Organizational culture, leadership style, knowledge management, work dicipline, and work environment on employee statisfaction. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 48-61.
- Ashyari, I. (2021). Pengaruh Kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan (Studi kasus PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*.
- Fitriani. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Riview) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen dan Pendidikan ilmu Sosial*.
- Hanafia, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Ma'had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi*.
- Martjee Paais, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Statisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 577-588.
- Mulyandi, R. &. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformatio*.
- Nurul, I. &. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren. *jurnal Ekonomi Syariah Darussalam*, 60-80.
- Purnamasari Anti, A. 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*, 139-162.