

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin

(The Effect of Organizational Culture, Competence, and Job Satisfaction on Employee Discipline)

Oleh:

Meirina Inka Putri¹; Eka Giovana Asti²; Eka Avianti Ayuningtyas^{3*}; Sumarsid⁴

Universitas IPWIJA^{1,2,3}; Sekolah Tinggi Manajemen LABORA⁴

meirinaputri980@gmail.com¹; ekagiovanaasti@yahoo.com²; eka.avianti@gmail.com³;

marsiddpk05@gmail.com⁴

*Corresponding Author

ABSTRAK

Disiplin menunjukkan suatu kondisi dan sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan. Organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 45 pegawai Museum Kepresidenan RI Balai Kirti Bogor. Data hasil kuesioner dianalisis menggunakan analisis regresi linier ganda. Penelitian menghasilkan temuan bahwa budaya organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Disiplin yang optimal dapat dilakukan melalui peningkatan budaya organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja.

Kata kunci:

Budaya Organisasi; Disiplin; Kepuasan Kerja; Kompetensi

ABSTRACT

Discipline shows a condition and attitude of respect that exists in employees towards regulations. A good organization must strive to create rules and regulations that will become signs that must be fulfilled by all employees in the organization. Therefore, the purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, competence and job satisfaction on employee work discipline. The research was conducted by distributing questionnaires to 45 employees of the Indonesian Presidential Museum, Balai Kirti, Bogor. Questionnaire result data were analyzed using multiple linear regression analysis. The research found that Organizational Culture, Competence, and job satisfaction have a positive effect on employee discipline. Optimal discipline can be optimized through improving organizational culture, competence, and job satisfaction.

Keywords:

Competence; Employee Discipline; Job Satisfaction; Organizational Culture

Pendahuluan

Secara umum beranggapan bahwa pelaksanaan disiplin pegawai harus memperhitungkan juga keadaan pegawai. Kebanyakan pemimpin mengetahui bahwa dari waktu ke waktu para pegawai membawa serta masalah-masalah pribadi ke tempat kerja. Absensi atau tidak hadirnya pegawai di tunjukkan karena adanya pegawai yang sakit atau kesehatan menurun dan pegawai yang sedang menyelesaikan urusan pribadi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi dan sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan. Organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Dalam penelitian ini dipilih tiga faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu: budaya organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut diharapkan dapat meningkatkan disiplin pegawai dalam mencapai tujuan instansi.

Begitu pentingnya disiplin kerja pegawai, mendorong dilakukannya penelitian mengenai kedisiplinan. Penelitian dilakukan diberbagai organisasi seperti perusahaan persero (Oktaviani & Saragih, 2019), lembaga pemerintah (Suli, 2019), Perusahaan manufaktur (Koto & Wulandari, 2020), Media (Khosiin, 2022), Pariwisata (Alam et al., 2019), Perbankan (Syamsidar et al., 2021), dan Perusahaan Persero (Sulistyorini & Panggayudi, 2021; Saleh et al., 2022; Kurniasari & Maulana, 2019; Mendrofa et al., 2021), Instansi Pemerintah (Afridola, 2017; Malik Surdamin, 2019).

Pada prakteknya di lembaga pendidikan tinggi masih banyak terjadi ketidakdisiplinan pegawai. Selama melakukan observasi pada bulan Agustus terdapat 47% atau sebanyak 21 pegawai datang terlambat dan 53% atau sebanyak 24 pegawai datang tepat waktu, presentase kehadiran sama di bulan september dan oktober. Hal tersebut menunjukkan tingkat disiplin belum optimal dilihat dari masih banyaknya pegawai yang datang melebihi waktu yang sudah ditentukan maka dari itu kurangnya kedisiplinan pegawai untuk datang tepat waktu.

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap disiplin pegawai menghasilkan temuan yang berbeda. Menurut Oktaviani dan Saragih (2019) Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin pegawai. Namun menurut Koto dan Wulandari (2020) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin pegawai.

Penelitian menghasilkan temuan yang beragam ada yang sama ada yang berbeda. Perbedaan terjadi karena obyek yang berbeda dan variabel yang disandingkan dalam penelitian juga berbeda. Meskipun sebagian besar kepuasan mempengaruhi kedisiplinan, tetapi ada juga temuan sebaliknya (Afridola, 2017). Demikian juga kepuasan kerja, sebagian besar dapat mempengaruhi kedisiplinan tetapi ada juga yang tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan (Manik, 2019). Perbedaan penelitian inilah yang menunjukkan perlunya penelitian kembali untuk menguji, membuktikan dan menambahkan temuan baru.

Budaya organisasi adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang di dalam organisasi, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana pegawai dapat termotivasi dan bersemangat untuk merespon pada lingkungan budaya mereka. Museum Kepresidenan RI Balai Kirti telah melakukan pola budaya organisasi dengan finger print untuk absen datang dan pulang pegawai, tetapi berdasarkan data kehadiran pegawai selama 4 (empat) bulan terakhir ini menunjukkan masih adanya beberapa pegawai yang melanggar dengan datang terlambat melebihi ketetapan waktu yang sudah ditentukan.

Budaya organisasi merupakan ciri khas yang melekat pada suatu organisasi yang memiliki pedoman-pedoman dan sanksi untuk mengatur pegawainya dalam bekerja. Budaya organisasi dikatakan memberi pedoman kepada seorang pegawai apabila pegawai tersebut dapat mempersepsikan karakteristik budaya yang ada di dalam organisasi tersebut, mulai dari

nilai yang dibutuhkan dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompok, berinteraksi dengan sistem serta berinteraksi dengan atasannya. Namun apabila budaya organisasi tidak memiliki pedoman dan kejelasan sanksi bagi pelanggar aturan, dapat mengakibatkan pegawai bertindak semaunya sendiri, hal ini membuat pegawai tidak takut untuk melanggar aturan yang ada. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa pegawai tidak memiliki sikap disiplin. Sebaliknya, apabila suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang kuat dan baik, maka akan terbentuk kebiasaan baik pegawai sesuai dengan budaya tersebut.

Adapun pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin juga terdapat pada penelitian di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama (KCU) Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personel & General Affairs (Damayanti & Fakhri, 2019). Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin di Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero), budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Oktaviani & Saragih, 2019). Ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kedisiplinan kerja di PT. Krakatau Steel (Persero) (Pribadi dan Herlena, 2019). Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Gunungkidul (Marhendro, 2019). Kebiasaan yang baik yang sesuai dengan budaya organisasi melekat dalam diri pegawai secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan pegawai tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara budaya organisasi dan tingkat kedisiplinan pegawai.

Kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi. Edison et al. (2019:138). Kurangnya kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi disiplin pegawai pegawai karena apabila pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai maka pegawai tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh tetapi apabila pekerjaan itu diluar kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai di Museum Kepresidenan RI Balai Kirti bahwasanya belum ada pelatihan sumber daya manusia pada bagian Kurator, Perpustakaan, dan Promosi.

Adapun pengaruh kompetensi terhadap disiplin juga terdapat pada penelitian Alam et al. (2019), yang berjudul Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui disiplin pegawai pegawai politeknik ilmu pelayaran makassar, menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Syamsidar et al. (2021), yang berjudul pengaruh kompetensi terhadap disiplin pegawai pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Enrekang, menyatakan bahwa Disiplin pegawai bertambah sebesar 0,664. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dengan Y adalah positif. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai. Kompetensi untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan, dimana kemampuan sikap dan perbuatan positif membuat pegawai lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka."Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, serta masyarakat pada umumnya" Handoko, (dalam Sutrisno, 2019:75). Adapun pengaruh kepuasan terhadap disiplin juga terdapat pada penelitian Kurniasari dan Maulana (2019), yang berjudul Analisis kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin pegawai karyawan di Puskesmas Kadugede Kuningan Jawa Barat, menyatakan bahwa kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai pegawai.

Mendrofa et al. (2021), yang berjudul Pengaruh kepemimpinan pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin pegawai pegawai di Universitas Terbuka, menyatakan dengan thitung $8,341 > t_{tabel} 2,056$, bahwa secara simultan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Afridola (2017), yang berjudul pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja kepuasan 2) pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap disiplin pegawai jabatan Satpol PP Batam, menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai. Manik (2019), yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin pegawai pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu, menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin pegawai. Kepuasan kerja yang dicapai pegawai akan mempengaruhi kesediaan dan kerelaan yang diperoleh pegawai akan berdampak pada tingginya disiplin kerja pegawai.

Metode Penelitian

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variable	Definisi Konseptual	Indikator	Skala
Budaya organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki budayanya sendiri.	1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Memperhatikan detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi tim 5. Orientasi Individu 6. Agresifitas 7. Stabilitas	Skala likert 1-5
Sumber: Pearce & Robinson, (dalam Edison, 2018:117)			
Kompetensi (X2)	Kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi.	1. Pengalaman Kerja 2. Latar Belakang pendidikan 3. Memiliki Keahlian 4. Memiliki Keterampilan	Skala likert 1-5
Sumber: Edison, et al., (2018:138)			
Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka.	1. Menyenangi Pekerjaan 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral kerja yang positif 4. Disiplin pegawai 5. Prestasi Kerja	Skala likert 1-5
Sumber: Handoko, (dalam Sutrisno, 2019:75)			
Disiplin (Y)	Disiplin adalah kunci keberhasilan suatu Instansi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Disiplin penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.	1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan pada peraturan kerja 4. Ketaatan pada standar kerja 5. Etika Kerja	Skala likert 1-5
Sumber: Hasibuan, (2019:193)			

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dalam mendapatkan data penelitian. Kuesioner disebarkan kepada 45 pegawai Museum Kepresidenan RI Balai Kirti Bogor. Penelitian menggunakan empat variabel utama yaitu tiga variabel bebas dan satu variabel terikat.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah disiplin pegawai. Variabel bebas pada penelitian ini adalah budaya organisasi, kompetensi kerja dan kepuasan kerja. Tujuannya untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja pegawai pada Museum Kepresidenan RI Bali Kirti Bogor.

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yaitu model inferensial menggunakan analisis regresi linier ganda. Sebagaimana kriteria analisis regresi linier ganda maka analisis dilakukan melalui tahapan uji instrumen, uji persyaratan analisis, uji model dan uji hipotesis. Uji instrumen melalui uji validitas reliabilitas. Uji validitas menggunakan nilai corrected item correlation sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Uji persyaratan analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Normalitas dilakukan secara grafis (histogram), multikolinieritas menggunakan VIF, autokorelasi menggunakan nilai durbin watson, dan heteroskedastisitas secara grafis dengan scatter plot.

Uji model digunakan untuk memastikan kelayakan model. Kelayakan model dilihat dari nilai R Square sedangkan pengujiannya dengan uji F. Uji hipotesis menggunakan nilai koefisien regresi untuk menentukan arah pengaruh sedangkan pengujian dilakukan dengan uji-t. Koefisien regresi diperoleh dari persamaan regresi linier ganda unstandardized:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 45 pegawai Museum Kepresidenan RI Balai Kirti Bogor. Hasil penelitian ini membahas hasil penelitian yang berupa gambaran umum objek penelitian dan data deskriptif, serta menyajikan hasil olahan data yang di analisis dengan metode pengolahan dan analisis data seperti yang telah disajikan sebelumnya.

Jenis kelamin responden relatif berimbang antara laki-laki (60%) dan perempuan (40%). Sebagian besar responden adalah usia antara 16-25 tahun yaitu sebanyak 21 pegawai atau 46,6%, usia 26-35 tahun sebanyak 10 pegawai atau 22,2%, usia 36-45 tahun yaitu sebanyak 10 pegawai atau 22,2% dan > 46 tahun sebanyak 4 orang atau 8,9%. Pendidikan responden terbanyak adalah S1 (57,8%) diikuti oleh SMA/SMK (37,8%), dan >S1 (4,4%). Berdasarkan masa kerjanya, < 1 Tahun dengan jumlah 13 pegawai atau 28,9%, 1-5 Tahun dengan jumlah 20 pegawai atau 44,4%, dan > 5 Tahun dengan jumlah responden sebanyak 12 orang atau 26,7%.

Penelitian menggunakan instrumen kuesioner sehingga dilakukan uji instrumen yaitu validitas dan reliabilitas. Variabel budaya organisasi terdiri dari 11 (sebelas) item kuesioner yang seluruhnya valid dan reliabel. Variabel kompetensi terdiri dari 10 (sepuluh) item kuesioner yang seluruhnya valid dan reliabel. Variabel kepuasan kerja terdiri dari 12 (duabelas) item kuesioner yang seluruhnya valid dan reliabel. Disiplin pegawai terdiri dari 10 (sepuluh) item kuesioner yang seluruhnya valid dan reliabel. Data uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Var.	Item	Cronbach Alpha	Kesimpulan
X1	11	0,881	Reliabel
X2	10	0,871	Reliabel
X3	12	0,918	Reliabel
Y	10	0,895	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Penelitian menghasilkan temuan kategori pada masing-masing variabel sebagaimana tabel 3.

Tabel 3. Statistik Deskriptif

Var.	Min.	Max.	Mean	Kategori
X1	39,00	55,00	48,84	Baik
X2	32,00	50,00	43,24	Baik
X3	34,00	60,00	50,22	Baik
Y	31,00	50,00	44,40	Baik

Sumber: Data diolah, 2023

Persyaratan analisis regresi linier ganda telah terpenuhi. Normalitas terpenuhi karena grafik histogram hasil pengujian membentuk kurva yang seimbang. Multikolinieritas terpenuhi dengan diperolehnya nilai VIF kurang dari 2 untuk setiap variabel independen. Autokorelasi terpenuhi dengan diperolehnya nilai Durbin Watson = 1,701 > (dU) 1,6662. Heteroskedastisitas terpenuhi dengan diperolehnya scatter plot yang menyebar secara acak.

Kelayakan model terlihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,626 dan adjusted R square sebesar 0,599 sebagaimana terlihat pada tabel 4.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Variabel - Independen	Dependen: Disiplin	
	R ²	Adjusted R ²
<i>Budaya Organisasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja</i>	0,626	0,599

Sumber: Data diolah, 2023

Uji kelayakan model mendapat kesimpulan yang layak dimana hasil pengujian mendapatkan nilai Sig. F sebesar 0,000 atau dibawah taraf uji penelitian sehingga Ho ditolak. Hasil analisis untuk mendapatkan uji-F dapat dilihat di tabel 5.

Tabel 5. Uji F

Variabel - Independen	Dependen: Disiplin		
	Fhitung	Sig.	Kesimpulan
<i>Budaya Organisasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja</i>	22,899	0,000	Ho Ditolak

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 6. Koefisien

Variabel - Independen	Dependen: Disiplin (Y)		Kesimpulan
	Koef.	Sig.	
<i>(Constant)</i>	1,219	0,116	-
<i>Budaya Organisasi (X1)</i>	0,385	0,38	H ₁ diterima
<i>Kompetensi (X2)</i>	0,402	0,015	H ₂ diterima
<i>Kepuasan Kerja (X3)</i>	0,311	0,003	H ₃ diterima

Sumber: Data diolah, 2023

Pengujian hipotesis dilakukan berdasar koefisien regresi dan nilai probabilitas sebagaimana terangkum pada tabel 6. Tabel 6 memperlihatkan hasil analisis yang dapat dibuat model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = 1,219 + 0,385 (X1) + 0,402 (X2) + 0,311 (X3)$$

Nilai koefisien budaya organisasi sebesar $b1 = 0,385$ memiliki nilai sig. 0,038 yang berarti signifikan sehingga H1 diterima. Nilai koefisien kompetensi sebesar $b2 = 0,402$ memiliki nilai Sig. 0,015 yang berarti signifikan sehingga H2 diterima. Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar $b3 = 0,311$ memiliki nilai Sig. 0,003 yang berarti signifikan sehingga H3 diterima.

Pembahasan

Penelitian menghasilkan temuan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja sudah baik. Hal ini menandakan bahwa sesungguhnya secara umum bahwa apa yang terjadi di organisasi sudah berjalan dengan baik.

Analisis data telah melalui serangkaian proses sesuai kaidah dimana telah diawali dengan pengujian instrumen dimana seluruh item kuesioner pada masing-masing variabel telah valid. Demikian juga tiap variabel telah reliabel sehingga data bisa digunakan untuk keperluan analisis.

Persyaratan analisis regresi linier ganda seluruhnya terpenuhi sehingga dimana data telah berdistribusi normal, modelnya baik karena tidak memiliki masalah multikolinieritas, tidak terjadi kesalahan rambang, dan benar-benar bersifat linier. Hal ini menandakan bahwa analisis regresi linier ganda menghasilkan model persamaan regresi linier ganda yang memenuhi kaidah BLUE (Best Linier Unbiased Estimated) sehingga analisis bisa dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Model persamaan regresi linier ganda yang terbentuk layak digunakan untuk menerangkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian pada model tersebut budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 62,6% variasi disiplin kerja pegawai.

Penelitian menghasilkan temuan bahwa budaya organisasi, Kompetensi, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh dengan arah positif terhadap disiplin pegawai dimana kepuasan kerja lebih kuat dalam mempengaruhi disiplin kerja dibanding budaya organisasi, dan kompetensi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai thitung Budaya Organisasi adalah 2,474 dengan nilai ttabel 2,020. Maka nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2,474 > 2,020$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Pegawai pada Museum Kepresidenan RI Balai Kirti. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu pada penelitian Khosiin (2022), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, pengambilan keputusan, dan budaya organisasi terhadap disiplin pegawai SMA Muhammadiyah 5 Todanan Blora, menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X3) terhadap Disiplin pegawai (Y) dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($t_{hitung} < t_{table} = (2,786 < 2,064)$) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap disiplin pegawai di SMA Muhammadiyah 5 Todanan Blora. Suli (2019), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin pegawai pegawai pada dinas Perdagangan dan perindustrian kabupaten fakfak, menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap Disiplin pegawai pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Fakfak adalah 0,713% yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin pegawai pada Dinas Perindustrian dan

Perdagangan Kabupaten Fakfak berada di antara 0,60 - 0,799 yang berarti hasil korelasi yang diperoleh memiliki derajat hubungan yang kuat. Oktaviani dan Saragih (2019), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin pegawai karyawan kantor pusat PT. Kereta api Indonesia (Persero), menyatakan bahwa budaya organisasi Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berada dalam kategori sangat baik. Disiplin pegawai Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berada dalam kategori sangat baik. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai pegawai Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Koto dan Wulandari (2020), dalam penelitiannya yang berjudul Mendorong kedisiplinan pegawai melalui budaya organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja pada sekolah tinggi transportasi darat bekasi, menyatakan bahwa Kompetensi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mendorong kedisiplinan, sementara budaya organisasi bukan salah satu faktor yang dapat mendorong kedisiplinan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai thitung Kompetensi adalah 2,539 dengan nilai ttabel 2,020. Maka nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2,539 > 2,020$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh terhadap disiplin pegawai pada Museum Kepresidenan RI Balai Kirti. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu pada penelitian Alam et al. (2019), yang berjudul pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui disiplin pegawai pegawai politeknik ilmu pelayaran makasar, menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Syamsidar et al. (2021), yang berjudul pengaruh kompetensi terhadap disiplin pegawai pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Enrekang, menyatakan bahwa Disiplin pegawai bertambah sebesar 0,664. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dengan Y adalah positif. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai. Sulistyorini dan Panggayudi (2021), yang berjudul pengaruh kompetensi dan pemberian insentif terhadap disiplin pegawai pengemudi PT. Sriputra Surabaya, menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin pegawai karena nilai signifikansi $0,004 > 0,05$ atau lebih kecil dari 5%. Hal ini tidak sejalan pada penelitian yang dilakukan Saleh et al. (2022), yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate, menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai thitung kepuasan kerja adalah 3,146 dengan nilai ttabel 2,020. Maka nilai thitung lebih besar dari ttabel ($3,146 > 2,020$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Pegawai pada Museum Kepresidenan RI Balai Kirti. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu pada penelitian Kurniasari & Maulana (2019), yang berjudul Analisis kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin pegawai karyawan di Puskesmas Kadugede Kuningan Jawa Barat, menyatakan bahwa kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai pegawai. Mendrofa et al. (2021), yang berjudul Pengaruh kepemimpinan pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin pegawai pegawai di Universitas Terbuka, menyatakan dengan thitung $8,341 > ttabel 2,056$, bahwa secara simultan

kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Afridola (2017), yang berjudul pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja kepuasan 2) pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap disiplin pegawai jabatan Satpol PP Batam, menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai. Manik (2019), yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin pegawai pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu, menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin pegawai pegawai dengan nilai korelasi $R = 0,486$ yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.

Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan penulis dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan daripada rumusan masalah yang dikemukakan pada Bab 1, maka jawaban serta kesimpulan dari penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Pegawai. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai pada Museum Kepresidenan RI Balai Kirti Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi diterapkan, akan menghasilkan disiplin pegawai yang tinggi. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai pada Museum Kepresidenan RI Balai Kirti Bogor. Hal tersebut dapat diartikan jika Kompetensi ditingkatkan lebih baik lagi, maka disiplin pegawai juga akan meningkat. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap disiplin pegawai secara signifikan. Dengan adanya kenyamanan dalam bekerja akan mampu meningkatkan kepuasan pada diri pegawai sehingga dengan sendirinya kedisiplinan pegawai pun akan meningkat sehingga dapat bekerja dengan maksimal.

Penelitian ini dilakukan oleh penulis menghasilkan beberapa saran yang bisa diberikan akademis, penulis, dan Instansi tempat yang dijadikan penelitian saat ini. Bagi para pegawai saat ini Agar kiranya selalu melihat dan menanamkan kedisiplinan dengan semaksimal mungkin supaya disiplin pegawai yang telah ada pada Museum Kepresidenan RI Balai Kirti Bogor semakin meningkat dalam menanamkan budaya organisasi. Peneliti menyarankan agar Kompetensi pegawai yang ada di Museum Kepresidenan RI Balai Kirti Bogor perlu ditingkatkan terutama mengenai kompetensi dalam bidang promosi. Agar dikenal lebih luas oleh masyarakat sebuah museum harus melakukan promosi yang menarik, untuk itu memerlukan keahlian dan kreatifitas dalam melakukan promosi. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja Museum Kepresidenan RI Balai Kirti Bogor, diperlukan langkah strategik yang terkait dengan kepuasan kerja pegawai. Sebaiknya instansi mampu memberikan dukungan berupa bimbingan terhadap pegawai, serta membina komunikasi dan hubungan yang baik sesama rekan kerja.

Daftar Pustaka

- Afridola, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Satpol PP Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen UPB*, 5(2), 80–87.
- Alam, S., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 4(1), 17–42.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Khosiin, A. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja. 1, 45–55.

- Koto, S. K., & Wulandari, A. (2020). Mendorong Kedisiplinan Pegawai Melalui Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Pengembang Wiraswasta*, 22(02), 83–92.
- Kurniasari, R., & Maulana, I. (2019). Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(2), 249–254.
- Manik, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257–264.
- Mendrofa, S. A., Sahyar, S., & Fawzee, B. K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Alignment: Journal of Administration and Education*, 4(2), 130–140.
- Oktaviani, W., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero). *eProceedings of Management*, 4(1), 687–692.
- Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. *Jurnal TRUST Riset Akuntansi*, 9(2), 1–15.
- Suli, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak. *Jurnal Ekonomi Peluang*, 12(1), 196–211.
- Sulistiyorini, S., & Panggayudi, D. S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pemberian Insentif terhadap Disiplin Kerja Sopir PT Sriputra Surabaya. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 173–182.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syamsidar, S. Hakim, L., & Malik, I. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang. *KIMAP: Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(1).