

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684

JUMANDIK, Vol. 1, No. 1, September 2022 (14-23)

©2022 Lembaga Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian

Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Budaya Organisasi dan Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan

Kenny Astria*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Dosen01899@Unpam.Ac.Id

Received 24 Agustus 2022 | Revised 5 September 2022 | Accepted 23 September 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kedisiplinan terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai pada Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 100 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 42,4%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 37,5%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Budaya organisasi dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 51,5%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 39,7%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kedisiplinan; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract. This study aims to determine the effect of organizational culture and discipline on job satisfaction which has an impact on employee performance at the South Jakarta Transportation Agency. The method used is *explanatory research* with a sample of 100 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that organizational culture has a significant effect on job satisfaction by 42.4%, hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$. Discipline has a significant effect on job satisfaction by 37.5%, hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$. Organizational culture and discipline simultaneously have a significant effect on job satisfaction by 51.5%, hypothesis testing is obtained a significance of $0.000 < 0.05$. Job satisfaction has a significant effect on employee performance by 39.7%, hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Organizational Culture; Discipline; Job Satisfaction; Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai sangat di butuhkan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan. Kinerja adalah hal yang terpenting di dalam bekerja, karena kinerja kerja merupakan hasil dari kinerja pegawai yang dapat di gunakan

untuk mengukur kualitas kerja pegawai. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan kinerja kerja yang di miliknya secara optimal, sehingga masih di perlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut



lazim di sebut motivasi yang salah satunya dilakukan melalui pengawasan terhadap pegawai dalam bekerja, sehingga pengawasan akan mendorong seseorang pegawai melakukan suatu kegiatan dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan.

Budaya organisasi penting bagi setiap lembaga/instansi, karena karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan lembaga/instansi dapat terakomodasi. Hal ini selaras dengan pendapat Robbins (2018:64) dimana disebutkan bahwa “Budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak”.

Penilaian yang baik terhadap budaya organisasi akan mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja pegawai di Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan baik secara perorangan maupun organisasi. Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja sehingga akan menjadi pribadi yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan maksimal.

Dewasa ini masalah etos kerja ramai diungkap kembali. Hal-hal yang telah silam

diulas lagi, seperti ketidak tepatan masuk jam kerja menjadi “*jam karet*”. Keterlambatan pada acara-acara resmi, sering tidak tepat waktu dari undangan yang ditentukan. Soal waktu nampaknya bukan lagi merupakan hal yang penting, kebiasaan kita senang meremehkan, apalagi bila cara pertemuan menjenuhkan. Kedisiplinan luntur, berakibat pula pada hal lain, yaitu adanya penyalahgunaan wewenang dan penyelewengan uang negara (Anoraga, 2015).

Berdasarkan riset awal di kantor Dinas Perhubungan Jakarta Selatan terhadap kinerja pegawai, kinerja pegawai masih belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang belum dapat mengerjakan tugas yang dibebankan dengan baik, sehingga terkesan pegawai bekerja dengan santai tanpa beban tugas dan terkesan menunda-nunda pekerjaannya serta ditemukan beberapa masalah lainnya yang terjadi yaitu masih rendahnya tingkat kedisiplinan para pegawai.

Hal ini dapat dilihat dari masih ada pegawai yang tidak apel pagi dan tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yang jelas. Selain itu, masih adanya pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Hal ini terlihat sering sepi ruangan pada saat jam kerja. Masih ada pegawai yang lalai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam arti tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut. Hal ini tentunya akan berpengaruh kepada rendahnya kepuasan dari masyarakat yang meminta jasa layanan kepegawaian pada Dinas Perhubungan Jakarta Selatan tersebut.

Menegakkan kedisiplinan penting bagi lembaga/instansi, sebab kedisiplinan berisikan peraturan yang harus ditaati pegawai. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Lembaga/instansi juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan lembaga/instansi agar dapat dipahami oleh pegawai dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan lembaga/instansi. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga perilaku pegawai tersebut secara sukarela

berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan kinerja.

Setiap organisasi mengharapkan agar pegawainya dapat berkinerja dengan baik. Informasi mengenai kinerja pegawai diperoleh melalui penilaian kinerja. Dari hasil evaluasi kinerja pegawai dapat diketahui apakah seorang pegawai dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolok ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja pegawai. Sehingga dapat diartikan bahwa penilaian yang semakin tinggi menjadi indikasi bahwa kinerja pegawai tersebut mampu memenuhi harapan kinerja organisasi.

Kepuasan kerja atau dalam istilah asingnya disebut *morale* merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat, oleh karena itu selayaknya setiap instansi selalu berusaha agar kepuasan kerja pegawainya meningkat. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas instansi dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Setiap instansi menginginkan agar setiap pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja ini dibutuhkan agar aktivitas-aktivitas instansi dalam mencapai tujuan dapat berjalan lancar. Kepuasan kerja merupakan suatu sifat yang harus dipunyai oleh setiap pegawai sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak saja cepat selesai namun mutunya juga baik. Hasil evaluasi kinerja menjadi *feedback* bagi tahapan perencanaan berikutnya. Dengan demikian, manajemen kinerja diperlukan agar upaya-upaya peningkatan kinerja tertata dengan baik dalam siklus tahapan kerja yang tidak terputus, sehingga

terbangun kinerja organisasi yang berorientasi pada proses dan hasil yang optimal.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh perihal "Pengaruh Budaya Organisasi Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan".

Kajian Pustaka

Menurut Robbins (1998) dalam Rahma *et al* (2013) budaya organisasi dapat dipahami sebuah sistem nilai yang dianut bersama mengenai hal-hal yang penting dan merupakan sebuah keyakinankeyakinan tentang bagaimana cara kerja suatu organisasi. Dengan cara ini, budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku anggota organisasi dalam pekerjaan.

Menurut Rivai (2018:825) "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga

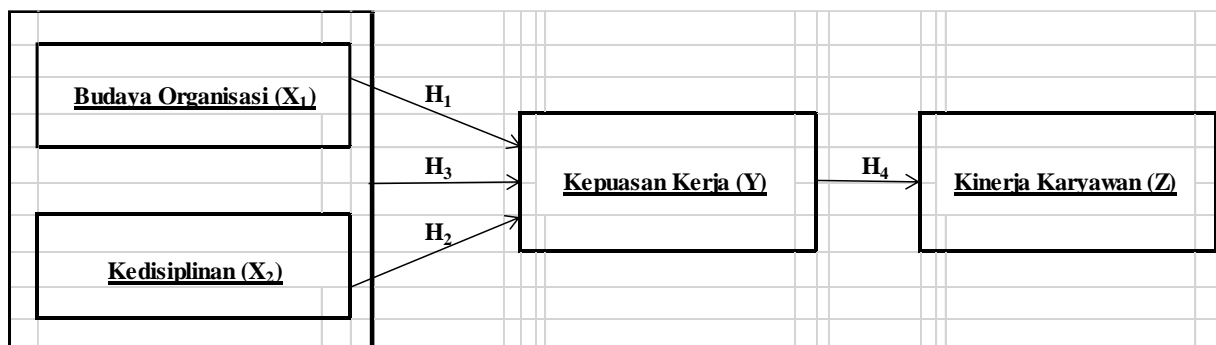
kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu lembaga".

Menurut Hariandja (2019:290). "Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya"

Menurut Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Paradigma Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2018) "Model penelitian merupakan sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif". Dalam penelitian ini model penelitian yang dibuat sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Model Penelitian

Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan.
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan kedisiplinan terhadap kepuasan kerja pada Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kedisiplinan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan.
- H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan.

METODE

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 100 responden dari Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan. Teknik analisa yang digunakan meliputi:

uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas), uji regresi linier, uji koefisien determinasi dan uji Hipotesis (uji t Parsial dan uji F Simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

- Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel Budaya organisasi diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel kedisiplinan diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- Dari hasil pengujian reliabilitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,643	0,600	Reliabel
Kedisiplinan (X2)	0,638	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,624	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Z)	0,628	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, keseluruhan variabel Budaya organisasi (X1), kedisiplinan (X2), kepuasan kerja (Y) dan kinerja pegawai (Z) diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan alat uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja (Y)	.077	100	.150	.976	100	.060

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi 0,150 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau (0,150 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas dengan Collinierity Statistic.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.765	3.020			
Budaya Organisasi (X1)	.425	.081	.449	.684	1.462
Kedisiplinan (X2)	.367	.087	.360	.684	1.462

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu $0,684 < 1,0$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $1,462 < 10$, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Darbin-Watson* (DW test). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.716 ^a	.513	.503	2.460	1.867

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (X2), Budaya Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,867 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Glejser Test Model*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser Test Model
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.586	1.842		3.033	.003
Budaya Organisasi (X1)	-.130	.050	-.309	-2.621	.070
Kedisiplinan (X2)	.031	.053	.069	.581	.563

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *glejser* diperoleh nilai Sig. > 0,050. Dengan demikian *regression model* tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, *rating score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Analisis Deskriptif

Tabel 6. Hasil Analisis Descriptive Statistics
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi (X1)	100	30	46	37.76	3.682
Kedisiplinan (X2)	100	31	45	38.30	3.422
Kepuasan Kerja (Y)	100	32	46	38.88	3.488
Kinerja Pegawai (Z)	100	32	45	38.99	3.264
Valid N (listwise)	100				

Budaya organisasi diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 3,776 dengan standar deviasi 3,682. Kedisiplinan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 45 dengan *rating score* sebesar 3,830 dengan standar deviasi 3,422. Kepuasan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 3,888 dengan standar

deviasi 3,488. Kinerja pegawai diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 45 dengan *rating score* sebesar 3,899 dengan standar deviasi 3,264.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.765	3.020		2.902	.005
Budaya Organisasi (X1)	.425	.081	.449	5.238	.000
Kedisiplinan (X2)	.367	.087	.360	4.202	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,765 + 0,425X_1 + 0,367X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 8,765 diartikan jika Budaya organisasi dan kedisiplinan tidak ada, maka telah terdapat nilai kepuasan kerja sebesar 8,765 point.
2. Koefisien regresi Budaya organisasi sebesar 0,425, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Budaya organisasi sebesar 0,425 point maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,425 point.

3. Koefisien regresi kedisiplinan sebesar 0,367, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kedisiplinan sebesar 0,367 point maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,367 point.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.418	2.660

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,424 artinya Budaya organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,4% terhadap kepuasan kerja.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.375	.369	2.772

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,375 artinya kedisiplinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 37,5% terhadap kepuasan kerja.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Budaya Organisasi Dan Kedisiplinan Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.503	2.460

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (X2), Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,513 artinya Budaya organisasi dan kedisiplinan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,5% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.390	2.549

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,397 artinya kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 39,7% terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.583	2.755		5.657	.000
Budaya Organisasi (X1)	.617	.073	.651	8.496	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,496 > 1,984), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja diterima.

**Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja.
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.968	3.130		4.782	.000
Kedisiplinan (X2)	.624	.081	.612	7.669	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,669 > 1,984), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kepuasan kerja diterima.

**Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.077	2.867		5.608	.000
Kepuasan Kerja (Y)	.589	.073	.630	8.025	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Z)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,025 > 1,984), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Adapun H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kedisiplinan terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis
Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja.
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	617.738	2	308.869	51.055	.000 ^b
	Residual	586.822	97	6.050		
	Total	1204.560	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (X2), Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (51,055 > 2,700), dengan demikian hipotesis keempat yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi dan kedisiplinan secara simultan terhadap kepuasan kerja diterima.

Pembahasan

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 42,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,496 > 1,984). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja diterima.
2. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 37,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,669 > 1,984). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh

signifikan antara kedisiplinan terhadap kepuasan kerja diterima.

3. Budaya organisasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,765 + 0,425X_1 + 0,367X_2$, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (51,055 > 2,700). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Budaya organisasi dan kedisiplinan terhadap kepuasan kerja diterima.
4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 39,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,025 > 1,984). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

SIMPULAN

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,496 > 1,984$).
 2. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,669 > 1,984$).
 3. Budaya organisasi dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($51,055 > 2,700$).
 4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,025 > 1,984$).
- Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) "*Riset Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kharis, Ismu Fadli (2011). "*Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*". Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Santoso, Singgih (2015). "*Menguasai Statistik Multivariat*". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sudjana (2014) "*Metode Statistika*", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), "*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*". Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Lembaga*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). "*Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*". Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*". Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*".