

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN GOWA

**Asri Muhammad**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

**Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

**Zainal Ruma**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

**Uhud Darmawan Natsir**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

**Widhi Nugraha Sumiharja Darmawinata**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Alamat: Jalan Raya Pendidikan Kota Makassar

Korespondensi penulis: [asrimuhammad662@gmail.com](mailto:asrimuhammad662@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of work discipline and work culture on employee job satisfaction at the Social Service Office of Gowa Regency. Job satisfaction is one of the important factors in improving employee performance and productivity, especially in government institutions that provide public services. This study uses a quantitative approach with a correlational research design. The population in this study consists of all employees at the Social Service Office of Gowa Regency, with a total sample of 55 respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale, supported by observation and documentation. The data were analyzed using multiple linear regression analysis, including classical assumption tests, partial test (t-test), simultaneous test (F-test), and coefficient of determination ( $R^2$ ). The results show that work discipline has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Work culture also has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Simultaneously, work discipline and work culture have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Social Service Office of Gowa Regency. These findings indicate that the higher the level of work discipline and the better the work culture implemented, the higher the level of employee job satisfaction in carrying out their duties and responsibilities.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Culture, Job Satisfaction.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, khususnya dalam instansi pemerintah yang berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert, serta didukung dengan observasi dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Budaya kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara simultan, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja dan semakin baik budaya kerja yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja.

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas dan efisiensi organisasi sangat bergantung pada kualitas pengelolaan sumber daya manusia (Alsaghir et al., 2020; Karimi et al., 2020). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia berperan dalam merencanakan, mengembangkan, dan mengelola pegawai agar mampu mencapai tujuan individu maupun organisasi secara optimal (Sweis et al., 2020).

Keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sangat dipengaruhi oleh perilaku serta kualitas pegawai sebagai pelaksana tugas organisasi (Widarko et al., 2022; Pratiwi, 2021). Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja, yaitu kondisi psikologis yang mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya (Dziuba et al., 2020; Riyanto et al., 2021). Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas, loyalitas, dan kinerja organisasi (Chang et al., 2021).

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja dan budaya kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, tanggung jawab, dan target pekerjaan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik dapat meningkatkan produktivitas, meminimalkan kesalahan kerja, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dinas Sosial Kabupaten Gowa sebagai instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang sosial dituntut memiliki pegawai yang profesional dan disiplin. Hasil pra survei berdasarkan data absensi Januari–Desember 2024 menunjukkan masih terdapat keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai yang mengindikasikan perlunya peningkatan disiplin kerja. Selain itu, hasil pra penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja secara umum sudah cukup baik, terutama dalam kerja sama tim dan dukungan pimpinan, namun konsistensi penerapan aturan dan tanggung jawab pegawai masih perlu ditingkatkan. Sementara itu, tingkat kepuasan kerja pegawai tergolong cukup baik, meskipun aspek kompensasi dan peluang pengembangan karier masih memerlukan perhatian agar kepuasan kerja dapat lebih optimal.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam organisasi yang berfungsi mengelola sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Edy Sutrisno, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat menentukan dalam menghadapi persaingan di era modern. MSDM mencakup berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, rekrutmen, pelatihan, kompensasi, hingga evaluasi kinerja karyawan. Selain itu, MSDM juga bertujuan meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik agar organisasi dapat mencapai tujuan secara optimal.

### **Disiplin kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat seseorang terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Disiplin kerja mencerminkan perilaku karyawan dalam menghargai aturan, melaksanakan tugas dengan baik, serta bersedia menerima sanksi apabila melanggar ketentuan perusahaan. Disiplin yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta menciptakan suasana kerja yang tertib dan kondusif. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

### **Budaya kerja**

Budaya kerja disebut juga budaya organisasi, budaya organisasi sering juga disebut sebagai budaya kerja, karena tidak dapat dipisahkan dengan kinerja (performance). Budaya kerja dapat digambarkan secara khas kaitannya dengan cara orang-orang berpikir, yang mengarahkan kepada bagaimana mereka bertindak.

Budaya kerja menurut Peter et al (2012:41), Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga, perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Fakhar (2012) menjelaskan bahwa budaya organisasi ialah suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar. Sedangkan menurut (Robbins, 2012) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

### **Budaya kerja**

Budaya kerja disebut juga budaya organisasi, budaya organisasi sering juga disebut sebagai budaya kerja, karena tidak dapat dipisahkan dengan kinerja (performance). Budaya kerja dapat digambarkan secara khas kaitannya dengan cara orang-orang berpikir, yang mengarahkan kepada bagaimana mereka bertindak.

Budaya kerja menurut Peter et al (2012:41), Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga, perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Fakhar (2012) menjelaskan bahwa budaya organisasi ialah suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar. Sedangkan menurut (Robbins, 2012) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

### **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perasaan senang, nyaman, dan mencintai pekerjaan yang dijalani. Menurut Edy Sutrisno (2013), kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif pegawai di lingkungan kerja. Sementara itu, Malayu S.P. Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan moral kerja, kedisiplinan, dedikasi, dan prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti penghargaan, lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, dan kesempatan pengembangan karier. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik agar pegawai merasa puas dan termotivasi dalam bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif karena data yang digunakan berupa angka untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Sugiyono, 2014:13). Desain penelitian digunakan sebagai kerangka kerja sistematis untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam menjawab permasalahan penelitian (Nurdin, 2020:101). Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa pada periode November 2025 hingga Januari 2026 dengan populasi sebanyak 55 pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner serta data sekunder yang berasal dari dokumen dan penelitian terdahulu. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap dan persepsi responden (Sugiyono, 2016:224; Sugiyono, 2019).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.19 diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,430, nilai t hitung sebesar 2,418, serta nilai signifikansi sebesar 0,019. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,05 ( $0,019 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut. Disiplin kerja yang baik tercermin dari kepatuhan pegawai terhadap peraturan kerja, ketepatan waktu dalam bekerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Ketika pegawai mampu menjalankan pekerjaannya secara disiplin, maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan teratur sehingga menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan

seseorang untuk mematuhi dan menaati norma serta peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang tertib dan teratur sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, menurut Hasibuan (2013) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Ketika pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih teratur dan terarah sehingga mampu meningkatkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalani.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang memiliki temuan serupa. Penelitian yang dilakukan oleh Yulianti dkk. (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi dalam menjalankan pekerjaan cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar sehingga menimbulkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian Putri dkk. (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan karena pegawai mampu menjalankan tugasnya dengan baik sesuai aturan organisasi.

Selain itu, penelitian Rahayu dkk. (2023) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi akan lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik dan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian Bunjamin dkk. (2021) juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa kedisiplinan yang baik akan menciptakan keteraturan dalam bekerja serta meningkatkan efektivitas pekerjaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya penelitian Ismoyo (2025) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada organisasi perangkat daerah. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat

disiplin pegawai dalam menjalankan tugas dan mematuhi peraturan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

### **Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.19 diketahui bahwa variabel budaya kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,376, nilai t hitung sebesar 2,145, serta nilai signifikansi sebesar 0,037. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikan penelitian yaitu 0,05 ( $0,037 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa, sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik dalam suatu organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Budaya kerja yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama antarpegawai, serta membangun komunikasi yang baik dalam organisasi. Ketika pegawai bekerja dalam lingkungan yang memiliki nilai-nilai kerja yang jelas dan mendukung, maka pegawai akan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tingkat kepuasan kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang dapat mempengaruhi cara mereka bekerja dan berperilaku. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk perilaku kerja yang positif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, Schein (2014) juga menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang dipelajari oleh anggota organisasi untuk menyelesaikan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang sejalan. Penelitian Septyarini dkk. (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa budaya kerja yang baik dapat meningkatkan kerja sama, komunikasi, serta hubungan antarpegawai sehingga mampu meningkatkan

kepuasan kerja. Penelitian Bunjamin dkk. (2021) juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga pegawai merasa lebih puas dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian Muchtarruddin dkk. (2023) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa budaya kerja yang kuat mampu meningkatkan semangat kerja serta komitmen pegawai terhadap organisasi sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian Saputra dkk. (2024) juga menemukan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan pegawai dalam organisasi sehingga pegawai merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Selain itu, penelitian Ismoyo (2025) juga menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada organisasi perangkat daerah. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Budaya kerja yang positif mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama tim, serta membangun komunikasi yang baik dalam organisasi sehingga pegawai merasa lebih nyaman dan puas dalam menjalankan pekerjaannya di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada Tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 15,061 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian yaitu 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara disiplin kerja dan budaya kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Disiplin kerja

yang tinggi akan mendorong pegawai untuk mematuhi aturan kerja, menjalankan tugas dengan tanggung jawab, serta bekerja secara teratur dan profesional. Sementara itu, budaya kerja yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama tim, serta memperkuat komunikasi antarpegawai dalam organisasi. Ketika kedua faktor tersebut berjalan secara bersamaan dalam suatu organisasi, maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai merasa lebih nyaman dan puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif agar dapat mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, disiplin kerja dan budaya kerja merupakan bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia karena keduanya mampu membentuk perilaku kerja pegawai yang lebih produktif dan bertanggung jawab. Ketika organisasi mampu menciptakan sistem kerja yang disiplin serta budaya kerja yang positif, maka hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Selain itu, menurut Hasibuan (2013) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat meningkat apabila pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja serta mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik. Dalam hal ini, disiplin kerja dan budaya kerja yang baik akan memberikan rasa keteraturan, kebersamaan, serta dukungan dalam lingkungan kerja sehingga pegawai merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki temuan serupa. Penelitian yang dilakukan oleh Muh. Subhan dkk. (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kombinasi antara disiplin kerja yang baik dan budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan kenyamanan serta semangat kerja pegawai sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Penelitian Septyarini dkk. (2022) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik serta penerapan disiplin yang konsisten mampu menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung sehingga pegawai merasa lebih puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Selanjutnya penelitian Bunjamin dkk. (2021) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa organisasi yang mampu menerapkan budaya kerja yang baik serta disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan sistem kerja yang efektif dan efisien sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian Muchtarruddin dkk. (2023) juga menemukan bahwa berbagai faktor organisasi termasuk budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung serta perilaku kerja yang disiplin mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai dalam organisasi. Selain itu, penelitian Sarwo Ismoyo (2025) juga menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada organisasi perangkat daerah. Temuan ini memperkuat bahwa penerapan disiplin kerja yang baik serta budaya kerja yang positif sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, khususnya dalam lingkungan organisasi pemerintahan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja merupakan dua faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara bersama-sama. Ketika pegawai memiliki kedisiplinan yang tinggi serta bekerja dalam lingkungan yang memiliki budaya kerja yang baik, maka pegawai akan merasa lebih nyaman, termotivasi, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa perlu terus meningkatkan penerapan disiplin kerja serta memperkuat budaya kerja yang positif agar kepuasan kerja pegawai dapat meningkat dan pada akhirnya mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa dengan jumlah responden sebanyak 55 pegawai, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dan budaya kerja yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai.

Oleh karena itu, instansi disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja melalui pengawasan yang konsisten, penegakan aturan yang tegas, serta pemberian penghargaan dan motivasi kerja yang adil. Selain itu, budaya kerja yang positif perlu terus diperkuat melalui komunikasi yang baik, kerja sama tim, sikap saling menghargai, serta penanaman nilai profesionalisme agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis, nyaman, produktif, dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *Balanca : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Asmawiyah, Afiah Mukhtar, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Bramantri, A. S., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 120–130.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404–419.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Erisusanto, R., Satriawan, B., & Khaddafi, M. (2025). Pengaruh IQ, Pengalaman, Perilaku & Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Karimun. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 279–291. <https://doi.org/10.35912/simo.v6i1.3531>
- Farhan Azfa, M., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literatur Review. *Journal of Information Systems and Management*, 04(01), 23–32. <https://jisma.org>
- Febrianti Berliana, sawitri Nyoman Ni, Navanti Dovina, Ali Hapzi, K. A. M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1a. *JEBI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(8), 1028–1042.
- Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994.

<https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>

- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hairunnisa, E. E., & Ali, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. *Owner*, 6(2), 2023–2037. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.752>
- Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrich, M., Anton, T., & Khairuddin. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Logistik Cv. Sinar Laut Palembang. *Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. II No, 30–50
- Jahrudin, Z. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Akulaku Silvrr Indonesia Di Jakarta Pusat The Effect Of Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance At Pt Akulaku Silvrr Indonesia In Central Jakarta. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(7), 10409–10420. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>
- Leeder, M. (2022). Reinforcement Theory and Organizational Behavior. New York: Routledge.
- Lestari, D., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 150–160.
- McLeod, S. (2020). Maslow's hierarchy of needs. *Simply Psychology*. <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.
- Meinitasari, N., & Chaerudin. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 45–55.
- Mujianing Shalwa, R., Adha, S., & Azizi, E. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 6(2), 200–210.
- Nurpribadi, G., Rulianti, E., & Banteni, F. R. A. (2024). The effect of motivation and work discipline on employee performance. *International Journal of Management Research*, 8(1), 75–85.
- Putra, N. P., Indriyani, S., & Lolyana, R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PLN Kota Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 1(2), 79–88. <https://doi.org/10.57084/jmb.v1i2.457>
- Putri, M. A. (2024). The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Productivity at Seblak Mama. *JUSTI (Journal of Industrial Systems and Engineering)*, 5(2), 214–222.
- Rahmawati, N., & Samad, M. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(1), 90–100.
- Rokhmawati, D., Yuliana, R., Kirom, N. R., & Jawa, K. U. L. (2025). Peran Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Optimalisasi Kinerja Pegawai PDAM Kota Malang. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 2428–2433.

<https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.863>

- Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian. KBM Indonesia.
- Salman Farisi, Juli Irnawati, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 14–33. <https://doi.org/2554448-9585>
- Samsudin, Acep, Prabowo, B., Ferdinan Mahrus, M., Diandra Alifia, R., Rahma Adani, J., & Br Sembiring, I. (2024). Perencanaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 9–15. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13855260>
- Samuel Y. Warella, dkk. (2021). Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Sirfefa, A., Sayidah, N., & Ady, S. U. (2024). Pengaruh Motivasi Ombudsman dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai 70 Variabel Intervening pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2881–2893. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13425>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. CV. Alfabeta.
- Suparman. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 5(2), 210–220.
- Surya, I. K. S. D., & Wahyu, I. P. W. D. J. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sinar Gemilang Garmen Sukawati. *Emas*, 6(6), 1424–1443. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i6.11899>
- Syahputri, Addini Zahra, Fay Della Fallenia, R. S. (2023). Kerangka berfikir penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166. <https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/>
- Syahrul Nur Fauzi, K. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Studi di Badan Pertanahan Nasional Klaten. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(10), 4420–4437. <https://doi.org/1047467/elmal.v5i10.5188>
- Trifena Towoliu, G., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Danpolitik Provinsi Sulawesi Utara (the Influence of Training and Development and Job Characteristics on Employee Performance in the Nati. *Jurnal EMBA*, 11(3), 935–945.
- Ulum, M. (2018). Stastistik. Institut Teknologi Kesehatan Malang Cipta Husada.

<https://doi.org/10.1365/s35152-013-0372-0>

Waruwu, M., Pu'at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>