



JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>

Received: 31 Mei 2024, Revised: 7 Juni 2024, Publish: 10 Juni 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta

Aditya Wahyu Lumintang¹, Epsilandri Septyarini², Tri Ratna Purnamarini³

¹ Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, adit008040.mhs@ustjogja.ac.id

² Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id

³ Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, t.purnamarini@ustjogja.ac.id

Corresponding Author: adit008040.mhs@ustjogja.ac.id

Abstract: *This research aims to find out how much influence compensation, work motivation and organizational culture have on employee work discipline. The population and sample used were all employees of the Yogyakarta City Environmental Service, totaling 80 people. The sampling technique in this research used nonprobability sampling with a sampling technique using saturated sampling. The data collection method uses a questionnaire. Analysis of data quality tests using validity tests and reliability tests. Data analysis techniques use the classic assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and use multiple linear regression analysis, T test, F test, and R². The results of this research show that compensation motivation has a positive and significant effect on work discipline. Work motivation has a positive and significant effect on work discipline. Organizational culture has a positive and significant effect on work discipline. Simultaneously, compensation, work motivation, and organizational culture have a positive and significant effect on employee work discipline. So it can be concluded that compensation, work motivation and organizational culture have a positive and significant effect on employee work discipline at the Yogyakarta City Environmental Service.*

Keyword: *Compensation, Work Motivation, Organizational Culture, Work Discipline.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai. Populasi dan sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas serta menggunakan analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, dan R². Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Secara simultan, kompensasi, motivasi kerja,

dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada dasarnya adalah salah satu aset memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. sumber daya manusia adalah Harta perusahaan yang harus dijaga. penguatan sumber daya manusia Jika dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas kompeten dan kompetitif. Sumber daya manusia (SDM) adalah manusia bekerja di suatu organisasi atau instansi sebagai eksekutif atau pemikir dan mereka yang merencanakan kesuksesan dalam organisasi atau perusahaan.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi adalah disiplin Kerja. Meningkatkan disiplin kerja mencakup beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, gaji yang memadai, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan pembentukan disiplin kerja yang baik. Suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawannya tidak bekerja dengan baik.

Menurut Hirmansah, (2022), disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai agar dengan sukarela berusaha bekerja sama dengan orang lain dan meningkatkan efisiensi kerjanya. Dalam hal ini disiplin yang baik akan mencerminkan sikap dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, perlu diterapkan peraturan disiplin yang mana kantor harus menetapkan peraturan dan ketentuan yang tegas agar karyawan dapat mematuhi peraturan tersebut.

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kompensasi, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Menurut Hirmansah, (2022) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan atas pekerjaannya. Kompensasi juga merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh pegawai, baik langsung maupun tidak langsung, baik finansial maupun non finansial, secara adil kepada pegawai atas kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga setiap perusahaan sangat membutuhkan kompensasi untuk meningkatkan kinerja pegawai

Menurut Saputra, (2019), berpendapat bahwa motivasi sebagai kebutuhan untuk memotivasi tindakan menuju tujuan tertentu. Motivasi juga diartikan sebagai dorongan untuk memberi atau mencipta. Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mendorong seseorang melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Disamping persoalan kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi disiplin kerja. Kusdiana, (2018), berpendapat bahwa budaya organisasi harus menjadi milik perusahaan, termasuk instansi pemerintah, sehingga karyawan memiliki nilai, standar, acuan, dan pedoman yang harus diikuti

Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta merupakan salah satu unsur implementasi Pemerintah Kota Yogyakarta agar pejalan kaki di Malioboro bebas sampah perwujudan kota Yogyakarta khususnya kota budaya yang selalu dikunjungi banyak wisatawan dari berbagai tempat sehingga secara tidak langsung apabila area pedestrian Malioboro selalu terjaga kebersihannya, maka akan meningkatkan citra Kota Yogyakarta sebagai kota yang menjunjung tinggi unsur budaya

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta.

METODE

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling jenuh metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas serta menggunakan analisis regresi linear berganda, uji T, uji F dan R^2 .

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta

Kompensasi adalah imbalan apa pun yang diberikan kepada karyawan, Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang berbeda- beda, namun imbalan yang diberikan dalam bentuk uang atau barang adalah sama. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan guna menciptakan disiplin kerja.

Hasil penelitian (Aryani et al., 2021) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang di ajukan peneliti adalah :

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta

Motivasi dalam bekerja yaitu berarti semangat dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Tujuan utamanya adalah memperoleh disiplin kerja yang tinggi. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat dicapai tanpa terkecuali dalam jenis pekerjaan apa pun dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan serta membantu mencapai visi dan misi perusahaan Saputra (2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Vanesa et al, (2019) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin pegawai. Demikian juga penelitian yang di lakukan (Jufrizen & Sitorus, 2021) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Oleh karena itu, hipotesis yang di ajukan peneliti adalah :

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta

Budaya organisasi menggambarkan sebagai nilai, prinsip, tradisi, dan cara kerja yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka berperilaku. Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai umum, seperti kebijakan organisasi terhadap karyawan dan pelanggarannya, cara kerja dilakukan di tempat kerja, serta asumsi dan keyakinan yang ada di kalangan anggota organisasi. Menjelaskan dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi yang terdiri dari nilai-nilai dan pelaksanaan visi dan misi perusahaan oleh karyawan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja (Armawan & Suana, 2019).

Penelitian Uloli et al.,(2019) dan Daeli et al.,(2024) ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sejalan dengan penelitian (Vanesa et al., 2019) dan (Akbar, 2023) penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap disiplin karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang di ajukan peneliti adalah :

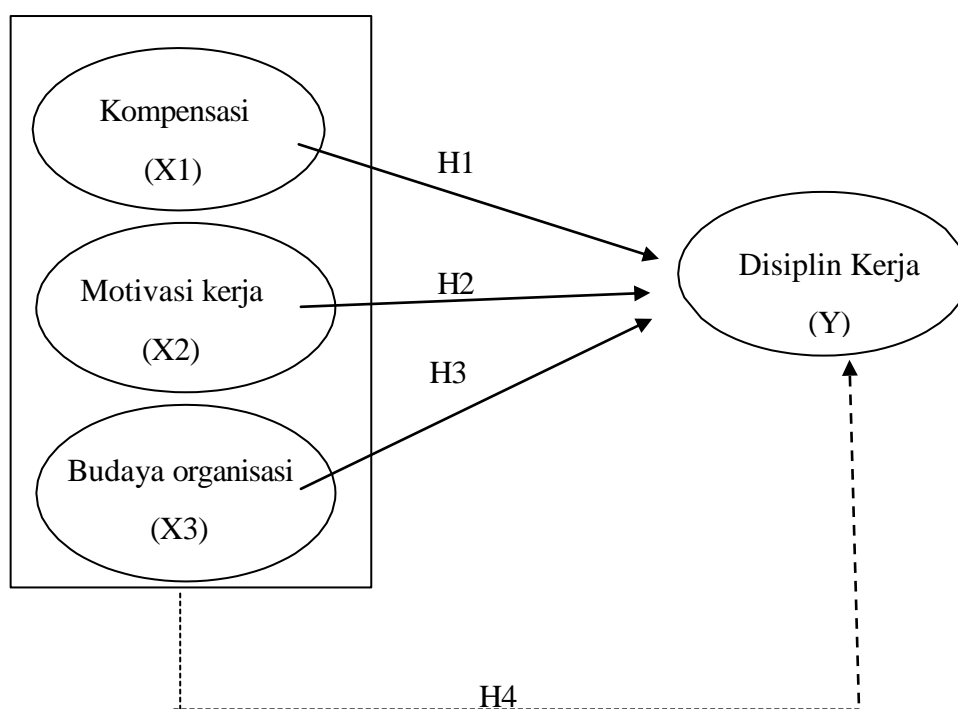
H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta.

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta

Kompensasi, motivasi kerja dan budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi, dengan baiknya sistem Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, motivasi yang diberikan untuk mendukung semangat karyawan dalam bekerja dan budaya organisasi di dalam perusahaan tersebut, maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Penelitian Wardhani et al., (2016) mengatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang di ajukan peneliti adalah :

H4: Kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta.



Gambar 1. Kerangka pikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Validitas
1.	Kompensasi	0,220 (Valid)
2.	Motivasi Kerja	0,220 (Valid)
3.	Budaya Organisasi	0,220 (Valid)
4.	Disiplin Kerja	0,220 (Valid)

Pada tabel 1. di atas, hasil uji validitas dari semua item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga r tabel pada tabel di atas adalah 0,220. Setiap pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid sebagai alat yang dapat digunakan untuk mengukur data dengan akurat.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1.	Kompensasi	0,641 (Reliabel)
2.	Motivasi Kerja	0,824 (Reliabel)
3.	Budaya Organisasi	0,798 (Reliabel)
4.	Disiplin Kerja	0,676 (Reliabel)

Hasil dari uji reliabilitas di atas menunjukkan semua pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga dapat diartikan bahwa keseluruhan variabel dapat diandalkan karena semua pernyataan dalam penelitian ini disampaikan secara stabil dan konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,56721688
Most Extreme Differences	Absolute	0,092
	Positive	0,080
	Negative	-0,092
Test Statistic		0,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,089 ^c

Nilai residual data berdistribusi normal ditunjukkan dengan normal p- plot, seperti yang ditunjukkan pada gambar 3 di atas. Penyebaran titik-titik berada dekat dengan garis dan mengikuti garis diagonal. Pada tabel 3 hasil uji kolmogorov smirnov didapatkan hasil nilai asymp sig. sebesar 0,089 > 0,05. Artinya data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal dan dapat dilanjutkan

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,915	1,092
Motivasi Kerja	0,881	1,135
Budaya Organisasi	0,855	1,170

Berdasarkan Tabel 4. hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa:

1. Nilai *tolerance* pada variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,915 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,092 < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut tidak terjadi multikolinearitas.
2. Nilai *tolerance* pada variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,881 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,135 < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut tidak terjadi multikolinearita.
3. Nilai *tolerance* pada variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,855 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,170 < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-159,177	96,589		-1,648	0,103
Kompensasi	6,655	3,967	0,197	1,678	0,098
Motivasi Kerja	0,963	2,733	0,042	0,352	0,726
Budaya Organisasi	0,025	3,267	0,001	0,008	0,994

Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa nilai signifikan pada variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) , budaya organisasi (X3) bahwa data penelitian tersebut tidak terjadi heteteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4,583	2,281		2,009	0,048
Kompensasi	0,223	0,094	0,236	2,384	0,020
Motivasi Kerja	-0,135	0,065	-0,211	-2,096	0,039
Budaya Organisasi	0,374	0,077	0,496	4,844	0,000

Variabel Dependen: Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 6 persamaan regresi pada penelitian ini adalah:

$$Y = 4,583 + 0,223X1 - 0,135X2 + 0,374X3 + 0,707\text{error}$$

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Koefisien regresi pada variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,223, jika variabel lain konstan dan kompensasi meningkat maka disiplin kerja akan mengalami kenaikan, begitu juga sebaliknya.
2. Koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar -0,135, jika variabel lain konstan dan motivasi kerja meningkat maka disiplin kerja akan mengalami penurunan, begitu juga sebaliknya.
3. Koefisien regresi pada variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,374, jika variabel lain konstan dan budaya organisasi meningkat maka disiplin kerja akan mengalami kenaikan, begitu juga sebaliknya.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4,583	2,281		2,009	0,048
Kompensasi	0,223	0,094	0,236	2,384	0,020
Motivasi Kerja	-0,135	0,065	-0,211	-2,096	0,039
Budaya Organisasi	0,374	0,077	0,496	4,844	0,000

Berdasarkan pada tabel 7, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji t pada variabel kompensasi (X1) diperoleh nilai sig. 0,020 dan nilai t hitung sebesar 2,384. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel yaitu 2,384 > 1,991 dan nilai signifikan. 0,020 < 0,05 maka hipotesis pertama diterima, artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta

2. Hasil uji t pada variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai sig. 0,039 dan nilai t hitung sebesar -2,096. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel yaitu -2,096 > 1,991 dan nilai signifikan. 0,039 < 0,05 maka hipotesis kedua ditolak, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap disiplin kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta.
3. Hasil uji t pada variabel budaya organisasi (X3) diperoleh nilai signifikan.0,000 dan nilai t hitung sebesar 4,844. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel yaitu 4,844 > 1,991 dan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka hipotesis ketiga diterima, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	91,163	3	30,388	11,902	0,000
Residual	194,037	76	2,553		
Total	285,200	79			

Variabel Dependen: Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 8, didapatkan nilai F hitung 11,902 lebih besar dari F tabel 2,725 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,565	0,320	0,293	1,598

Berdasarkan Tabel 9, didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,293 atau 29,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja dan budaya organisasi mempengaruhi variabel disiplin kerja sebesar 29,3%. Sisanya yaitu 70,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Pembahasan

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryani et al.,(2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang mereka tunjukkan. Penelitian telah menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti gaji yang memadai, insentif, dan imbalan lainnya dapat memengaruhi motivasi dan perilaku karyawan. Jika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dan diberi kompensasi yang sesuai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin yang tinggi.

Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vanesa et al., 2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Demikian juga penelitian (Jufrizen & Sitorus, 2021) yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Ketika seseorang termotivasi untuk mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab mereka, mereka cenderung bekerja dengan lebih disiplin. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk dorongan intrinsik (misalnya, rasa prestasi, kepuasan dalam pekerjaan) dan

ekstrinsik (seperti pengakuan, penghargaan finansial). Namun demikian, terdapat beberapa skenario di mana motivasi kerja yang tinggi mungkin tidak secara langsung terkait dengan disiplin kerja yang baik. Contohnya adalah ketika seseorang terlalu fokus pada pencapaian individu atau tujuan pribadi mereka, sehingga mereka mungkin melanggar aturan atau prosedur perusahaan yang mengarah pada kurangnya disiplin kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Uloli et al., 2019) dan (Daeli et al., 2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Sejalan dengan peneltian (Vanesa et al., 2019) dan (Akbar, 2023) penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan. Budaya yang memberdayakan karyawan dengan memberikan tanggung jawab dan kepercayaan dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tindakan mereka, termasuk mematuhi aturan dan prosedur kerja. Jika budaya organisasi memberikan penghargaan atau pengakuan terhadap kedisiplinan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini dapat menjadi pendorong tambahan bagi karyawan untuk mematuhi aturan dan prosedur. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memainkan peran yang signifikan dalam mempengaruhi tingkat disiplin kerja di antara karyawan. Menjelaskan dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi yang terdiri dari nilai-nilai dan pelaksanaan visi dan misi perusahaan oleh karyawan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai dengan penjelasa dari hasil uji t kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dari hasil uji t motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dari hasil uji t budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dan dari hasil uji f kompensasi, motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

REFERENSI

- Akbar, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 1–18.
- Armawan, P. A., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi , GAYA Kepemimpinan , Dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) , Bali , Indonesia Manusia sebagai aktor utama dalam kegiatan organisasi merupakan aset yang unik , karena dalam pengelolaannya begitu banyak fakt. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5090–5117.
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 215–229.
- Daeli, J., Lase, D., Waruwu, M. H., & Halawa, O. (2024). *Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli*. 4, 2959–2968.
- Hirmansah, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepimimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Aceh Tenggara. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 4(1), 01.

- Husain, B. A. (2020). 337610460. *Jurnal Ilmiah, Maajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 277–285.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kusdiana, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir. *Procuratio*, 6(2), 174–183.
- Mahardika, I. M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 02(03), 652–660.
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316.
- Sulistyaningsih, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 3(1), 180–194.
- Uloli, A. S., Akbar, M., & Kadir, K. (2019). The Influence of Organizational Culture, and Work Motivation on Work Discipline Employees in Secretariat General of the National Resillience Council. *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3), 1–4.
- Vanesa, Y. Y., Matondang, R., Sadalia, I., & Daulay, M. T. (2019). *The Influence Of Organizational Culture , Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa*. 2(5), 37–45.
- Wardhani, I., ' M., & Amsal, C. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 3(1), 95–107.