SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah
https://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/sentri
Email: sentri@nusantaraglobal.ac.id
DOI: https://doi.org/10.55681/sentri.v5i10.7361

Vol. 5, No. 10, October 2026
e-ISSN: 2963-1130
pp. 5271-5282

Pengaruh Budaya Digital, Disiplin Kerja dan Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional VI Medan

Natasya Alima[1*], Shofyan Roni[1]
[1]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama, Indonesia

*Corresponding Author's e-mail: natasya.alima12@gmail.com

Article History:
Received: September 20, 2026
Revised: October 28, 2026
Accepted: October 31, 2026

Keywords:
Digital Culture, Work Discipline, Rewards, Job Satisfaction

Abstract: *Job Satisfaction is an important aspect in supporting the creation of a good working environment for employees. In an increasingly technology-driven work environment, the implementation of Digital Culture, Work Discipline, and Rewards are factors that need to be considered because they can affect employee Job Satisfaction. This study aims to determine and analyze the effects of Digital Culture, Work Discipline, and Rewards on employee Job Satisfaction at the Regional Office VI of the National Civil Service Agency (Badan Kepegawaian Negara) Medan. This study uses a quantitative approach with an associative research strategy. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The results showed that Digital Culture had a positive and significant effect on Job Satisfaction, with a t-count of 2.371 > t-table of 1.985 and a significance value of 0.020 <0.05. Work Discipline had a positive and significant effect on Job Satisfaction, with a t-count of 3.196 > t-table of 1.985 and a significance value of 0.002 < 0.05. Rewards had a positive and significant effect on Job Satisfaction, with a t-count of 4.262 > t-table of 1.985 and a significance value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, Digital Culture, Work Discipline, and Rewards had a positive and significant effect on Job Satisfaction, with an F-count of 46.838 > F-table of 2.70 and a significance value of 0.000 < 0.05. The Adjusted R Square value of 0.579 indicates that the three independent variables explain 57.9% of the variation in Job Satisfaction, while the remaining 42.1% is explained by other factors outside the scope of this study. Among the three independent variables, Rewards had the strongest effect on Job Satisfaction.*

Copyright © 2026, The Author(s).
This is an open access article under the CC–BY-SA license

How to cite: Alima, N., & Roni, S. (2026). Pengaruh Budaya Digital, Disiplin Kerja dan Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional VI Medan. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, *5*(10), 5271–5282. https://doi.org/10.55681/sentri.v5i10.7361

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam suatu organisasi, setiap individu memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing yang saling berkaitan satu sama lain. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh bagaimana setiap bagian di dalamnya dapat bekerja secara efektif dan saling mendukung.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang kualitas pelayanannya dipengaruhi oleh kemampuan dan profesionalisme pegawai (Sahara & Lubis, 2025). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja, yaitu perasaan dan penilaian pegawai terhadap pekerjaan yang dijalankan. Ketidakpuasan kerja pegawai dapat terlihat dari menurunnya tingkat kedisiplinan, berkurangnya minat terhadap pekerjaan, serta munculnya berbagai perasaan negatif selama menjalankan pekerjaan (Safrila & Oktiani, 2024). Ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya dapat memberikan dampak pada hasil kerja, seperti menurunnya produktivitas dan kualitas kerja serta meningkatnya absensi (Kinewa & Lubis, 2025).

Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional VI Medan merupakan instansi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara. Instansi ini menangani berbagai hal yang berkaitan dengan administrasi dan pengelolaan pegawai, sehingga peran pegawai di dalamnya sangat dibutuhkan untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Permasalahan yang ditemukan meliputi keterlambatan penyelesaian tugas oleh sebagian pegawai serta penghargaan yang dinilai belum sepenuhnya sesuai dengan harapan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kenyamanan kerja, kerja sama tim, dan kepuasan pegawai secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah budaya digital. Budaya digital merupakan bagian dari budaya organisasi yang membantu pegawai dan organisasi beradaptasi terhadap perkembangan teknologi serta perubahan lingkungan kerja (Novita et al., 2023). Digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia memungkinkan proses administrasi dan pengelolaan pegawai berlangsung lebih efektif dan terintegrasi (Lubis et al., 2024). Di BKN Kantor Regional VI Medan, penerapan budaya digital didukung oleh berbagai sistem, seperti ASN Digital, MyASN, SIASN, SIMPEGNAS, E-Kinerja, dan Monitoring Layanan (MOLA). Namun, ketersediaan teknologi belum tentu menjamin pemanfaatannya secara optimal karena keberhasilan digitalisasi juga bergantung pada kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi untuk menunjang pekerjaan.

Penggunaan sistem digital dinilai membantu dalam pengambilan keputusan dan kerja sama tim, serta membuat pekerjaan lebih tertata. Perbedaan usia dan latar belakang pendidikan turut menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam memahami kesiapan pegawai menghadapi perubahan teknologi. Pegawai dengan usia lebih muda umumnya lebih terbiasa menggunakan teknologi digital, sedangkan pegawai dengan usia yang lebih lanjut terkadang memerlukan waktu lebih lama untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi. Selain usia, tingkat pendidikan juga dapat mendukung kemampuan pegawai dalam memahami dan menerapkan teknologi dalam pekerjaan. Perbedaan tersebut dapat memengaruhi bagaimana budaya digital diterapkan dalam organisasi, baik dari segi penggunaan teknologi maupun pola kerja yang terbentuk. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wulandari et al. (2025), yang menunjukkan bahwa budaya digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Selain budaya digital, disiplin kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, waktu kerja, serta tanggung jawab yang ditetapkan organisasi (Batubara et al., 2025). Disiplin membantu pegawai dalam mengendalikan diri saat bekerja

agar dapat menghindari berbagai kesalahan dan risiko yang merugikan diri sendiri maupun perusahaan (Atikah & Dewi, 2025).

Adanya keterlambatan yang masih ditemukan seperti beberapa pegawai yang sesekali terlambat hadir dan beberapa pegawai yang menunda dalam penyelesaian tugas. Ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai dalam memenuhi ketentuan waktu kerja masih perlu diperhatikan dan berpotensi memengaruhi kinerja serta kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahayu dan Dahlia (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Faktor lain yang diduga berkaitan dengan kepuasan kerja adalah penghargaan. Penghargaan merupakan bentuk apresiasi organisasi terhadap usaha, dedikasi, dan kontribusi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan (Akilie et al., 2025). Penghargaan dapat berbentuk finansial maupun nonfinansial, seperti gaji, bonus, kenaikan pangkat, pengembangan karier, pengakuan atas hasil kerja, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

Di BKN Kantor Regional VI Medan, pemberian penghargaan antara lain dilakukan melalui penilaian E-Kinerja yang berkaitan dengan pengembangan karier dan kenaikan pangkat. Meskipun demikian, masih terdapat pegawai yang merasa apresiasi yang diberikan belum maksimal. Pada aspek penghargaan finansial dan peluang pengembangan telah berjalan dengan baik, namun aspek non-finansial masih perlu diperhatikan agar pegawai dapat merasakan apresiasi secara lebih menyeluruh. Hal ini sejalan dengan penelitian Astuti dan Wardani (2024) yang menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, budaya digital, disiplin kerja, dan penghargaan merupakan faktor yang sangat krusial dalam menentukan kepuasan kerja pegawai BKN Kantor Regional VI Medan. Meskipun penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan variabel-variabel tersebut secara terpisah, pengujian integratif yang mengombinasikan budaya digital, disiplin kerja, dan penghargaan secara simultan pada lingkungan birokrasi kepegawaian negara masih sangat terbatas. Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada sintesis ketiga variabel tersebut dalam mengukur kepuasan kerja pada instansi pemerintah vertikal, yang memiliki karakteristik kelembagaan khusus dengan tantangan adaptasi teknologi digital (seperti integrasi SIASN dan E-Kinerja) serta struktur penghargaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang khas. Oleh karena itu, pengujian kombinasi ketiga variabel ini secara simultan dan parsial diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis baru bagi literatur manajemen SDM sektor publik serta dasar empiris dalam merumuskan hipotesis dan kebijakan manajemen kepegawaian di lingkungan BKN Kantor Regional VI Medan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh budaya digital, disiplin kerja, dan penghargaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional VI Medan. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder bersumber dari buku, jurnal ilmiah, dokumen, serta laporan yang relevan dengan penelitian. Penelitian dilaksanakan di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional VI Medan, yang beralamat di Jalan Tahi Bonar Simatupang No. 124, Kecamatan Medan

Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. Pelaksanaan penelitian dimulai pada Maret 2026 hingga selesai.

Populasi penelitian mencakup 101 pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional VI Medan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, dengan jumlah responden akhir yang dianalisis secara mutlak sebanyak 101 pegawai (N=101).

Penelitian ini melibatkan tiga variabel independen, yaitu budaya digital (X1), disiplin kerja (X2), dan penghargaan (X3), serta satu variabel dependen, yaitu kepuasan kerja (Y). Budaya digital diukur melalui indikator inovasi, pengambilan keputusan berbasis data, kolaborasi, pola pikir digital, budaya terbuka, kelincahan dan fleksibilitas, serta orientasi pada pengguna layanan. Disiplin kerja diukur berdasarkan ketepatan waktu hadir dan pulang, kepatuhan terhadap peraturan, penggunaan seragam, tanggung jawab, serta penyelesaian tugas. Penghargaan mencakup gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karier, pengakuan atau apresiasi, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, kepuasan kerja diukur melalui kesenangan terhadap pekerjaan, kecintaan terhadap pekerjaan, moral kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert dengan lima kategori jawaban, yaitu sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25 melalui analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot dan Kolmogorov–Smirnov, uji multikolinearitas berdasarkan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI ASUMSI KLASIK

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data penelitian memenuhi persyaratan sebelum digunakan dalam analisis regresi linear berganda. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah data berdistribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas antarvariabel independen, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas (Uji Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.46666828
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.064
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2026)

Berdasarkan tabel output SPSS Kolmogorov-Smirnov diatas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi salah satu persyaratan dalam analisis regresi linear berganda.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.216	2.907			
	Budaya Digital	.109	.046	.186	.681	1.468
	Disiplin Kerja	.242	.076	.305	.462	2.163
	Penghargaan	.420	.099	.398	.484	2.066

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2026)

Berdasarkan tabel output SPSS pada bagian Collinearity Statistics diperoleh nilai Tolerance > 0,10 yaitu untuk variabel Budaya Digital (X1) adalah 0,681, Disiplin Kerja (X2) adalah 0,462 dan Penghargaan (X3) adalah 0,484. Kemudian diketahui juga pada nilai VIF < 10 yaitu untuk Budaya Digital (X1) adalah 1,468, Disiplin Kerja (X2) adalah 2,163 dan untuk variabel Penghargaan (X3) adalah 2,066. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi atau terbebas dari masalah multikolinearitas. Dengan demikian, data dikatakan baik dan memenuhi syarat untuk digunakan pada pengujian selanjutnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Glejser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.152	1.582		3.256	.002
	Budaya Digital	-.026	.025	-.129	-1.062	.291

	Disiplin Kerja	-.014	.041	-.050	-.343	.733
	Penghargaan	-.005	.054	-.012	-.085	.932

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2026)

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 yaitu untuk variabel Budaya Digital (X1) adalah 0,291, Disiplin Kerja (X2) adalah 0,733 dan Penghargaan (X3) adalah 0,932. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria dalam uji heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persamaan regresi yang menunjukkan hubungan antara beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persamaan regresi antara Budaya Digital, Disiplin Kerja, dan Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Tabel 4. Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.216	2.907		2.138	.035
	Budaya Digital	.109	.046	.186	2.371	.020
	Disiplin Kerja	.242	.076	.305	3.196	.002
	Penghargaan	.420	.099	.398	4.262	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2026)

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, pada kolom Unstandardized Coefficients diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai konstanta sebesar 6,216. Artinya, apabila budaya digital, disiplin kerja, dan penghargaan bernilai nol, maka kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 6,216. Koefisien regresi budaya digital sebesar 0,109, disiplin kerja sebesar 0,242, dan penghargaan sebesar 0,420. Ketiga koefisien tersebut bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Di antara ketiga variabel tersebut, penghargaan memiliki koefisien regresi terbesar, yaitu 0,420, sehingga menunjukkan hubungan positif paling besar.

UJI HIPOTESIS

1. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian secara parsial dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel Budaya Digital (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Penghargaan (X_3) terhadap Kepuasan Kerja pegawai (Y).

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.216	2.907		2.138	.035
	Budaya Digital	.109	.046	.186	2.371	.020
	Disiplin Kerja	.242	.076	.305	3.196	.002
	Penghargaan	.420	.099	.398	4.262	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2026)

Berdasarkan hasil uji parsial di atas, dapat dijelaskan yaitu Berdasarkan hasil uji t, budaya digital memperoleh nilai t hitung sebesar 2,371 > 1,985 dengan signifikansi 0,020 < 0,05. Disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,196 > 1,985 dengan signifikansi 0,002 < 0,05. Sementara itu, penghargaan memperoleh nilai t hitung sebesar 4,262 > 1,985 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga budaya digital, disiplin kerja, dan penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel Budaya Digital (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Penghargaan (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1740.894	3	580.298	46.838	.000[b]
	Residual	1201.779	97	12.389		
	Total	2942.673	100			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Budaya Digital, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2026)

Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 5% (α = 0,05). Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung 46,838 > F tabel 2,70 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Digital (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Penghargaan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional VI Medan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Budaya Digital (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Penghargaan (X_3) dalam menjelaskan variasi pada variabel Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769[a]	.592	.579	3.51987

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Budaya Digital, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,579 yang artinya 57,9% kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh Budaya Digital, Disiplin Kerja, dan Penghargaan. Sedangkan sisanya sebesar 42,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1.1 Pengaruh Budaya Digital terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t, Budaya Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional VI Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,371 > 1,985 dan signifikansi 0,020 < 0,05, sehingga hipotesis penelitian diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan budaya digital yang baik dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja melalui pemanfaatan teknologi, kemudahan memperoleh informasi, komunikasi, kolaborasi, dan penyelesaian tugas.

Pernyataan mengenai penggunaan sistem digital sesuai prosedur memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan sistem digital telah menjadi bagian dari aktivitas kerja pegawai. Sementara itu, kemampuan menyesuaikan prosedur kerja dengan kebutuhan teknologi memperoleh mean terendah sebesar 3,64. Kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru dan perubahan sistem digital juga perlu diperhatikan karena masing-masing memperoleh mean sebesar 3,68. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan adaptasi dan pendampingan penggunaan teknologi diperlukan agar proses kerja berjalan lebih efektif dan nyaman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Rahayu (2025) yang menjelaskan bahwa budaya digital mencakup nilai, keyakinan, dan norma organisasi yang mendorong pemanfaatan teknologi secara efektif. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Wulandari et al. (2025), yang menunjukkan bahwa Budaya Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja pegawai.

1.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,196 > 1,985 dan signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga hipotesis penelitian diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib serta mendukung kepuasan pegawai.

Pernyataan mengenai kesediaan memperbaiki pekerjaan apabila terdapat kekeliruan memperoleh mean tertinggi sebesar 4,24. Hasil ini menunjukkan bahwa tanggung jawab pegawai dalam memperbaiki kesalahan telah diterapkan dengan baik. Sebaliknya, pernyataan mengenai kesediaan tetap berada di tempat kerja hingga jam kerja berakhir memperoleh mean terendah sebesar 3,74, sedangkan penyelesaian tugas sesuai target waktu memperoleh mean sebesar 3,78. Kedua aspek tersebut perlu ditingkatkan agar pemanfaatan waktu kerja lebih optimal, penyelesaian tugas lebih teratur, dan keterlambatan pekerjaan dapat diminimalkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pandangan Abdullah et al. (2023), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan dan menjalankan tanggung jawabnya. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Rahayu dan Dahlia (2023), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

1.3 Pengaruh Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t, Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,262 > 1,985 dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis penelitian diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penghargaan yang sesuai dengan pekerjaan dan kontribusi pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penghargaan tidak hanya berupa gaji dan bonus, tetapi juga mencakup pengakuan, apresiasi, kesejahteraan, pengembangan karier, dan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan.

Pernyataan mengenai kesesuaian gaji dan bonus dengan pekerjaan memperoleh mean tertinggi sebesar 4,47. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial telah dinilai baik oleh pegawai. Namun, pernyataan mengenai pengakuan atas kontribusi pegawai memperoleh mean terendah sebesar 3,44, sedangkan apresiasi dari atasan dan rekan kerja atas kerja keras memperoleh mean sebesar 3,47. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengakuan dan apresiasi masih perlu ditingkatkan agar pegawai merasa bahwa kontribusi dan usaha mereka mendapatkan perhatian yang sesuai dari instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Situmorang et al. (2024), yang menyatakan bahwa penghargaan merupakan bentuk pengakuan atas pencapaian pegawai, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Astuti dan Wardani (2024), yang menunjukkan bahwa Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

1.4 Pengaruh Budaya Digital, Disiplin Kerja, dan Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji F, Budaya Digital, Disiplin Kerja, dan Penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional VI Medan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 46,838 > 2,70 dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis penelitian diterima. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,579. Artinya, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 57,9% variasi Kepuasan Kerja, sedangkan 42,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak hanya berkaitan dengan satu faktor, tetapi juga didukung oleh penerapan budaya digital yang memudahkan pekerjaan, disiplin dalam menjalankan tugas, serta penghargaan yang sesuai dengan kontribusi pegawai. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kondisi kerja yang lebih efektif, tertib, dan nyaman. Oleh karena itu, penerapan Budaya Digital, Disiplin Kerja, dan Penghargaan secara bersama-sama perlu diperhatikan untuk mendukung peningkatan Kepuasan Kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Budaya Digital, Disiplin Kerja, dan Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional VI Medan, dapat disimpulkan bahwa Budaya Digital dan Disiplin Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi dalam pelaksanaan pekerjaan serta kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja. Penghargaan juga berpengaruh positif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa apresiasi atas pekerjaan dan kontribusi pegawai turut berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, Budaya Digital, Disiplin Kerja, dan Penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, penerapan budaya digital yang baik, disiplin kerja yang konsisten, serta pemberian penghargaan yang sesuai perlu diperhatikan secara bersama-sama untuk mendukung peningkatan Kepuasan Kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, dirumuskan beberapa rekomendasi praktis bagi pimpinan dan manajemen Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional VI Medan:

1. Peningkatan Apresiasi Nonfinansial: Mengingat indikator pengakuan kontribusi memperoleh nilai rata-rata terendah meskipun variabel penghargaan berpengaruh paling dominan, pimpinan disarankan merancang program apresiasi nonfinansial berkala, seperti penghargaan Employee of the Month, penyerahan surat pujian resmi atas pencapaian tugas, serta peningkatan pengakuan verbal dalam forum rapat internal.

2. Pendampingan Adaptasi Teknologi Digital: Untuk mengatasi hambatan penyesuaian prosedur teknologi, manajemen BKN Kanreg VI Medan perlu menyelenggarakan pelatihan teknis secara berkala serta membentuk program peer mentoring/coaching antar-pegawai guna mendampingi pegawai dalam menguasai penggunaan sistem digital (SIASN, MyASN, dan E-Kinerja).

3. Penguatan Kedisiplinan Kerja: Manajemen perlu memperkuat pengawasan jam kerja dan penyelesaian tugas harian melalui optimalisasi absensi digital dan evaluasi capaian kerja terstruktur.

REFERENCES

Abdullah, Reynaldi., Amiruddin Husain, & Andi Faisal Bahari. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Ekonomi, 6 (2): 85–92. https://doi:10.57178/paradoks.v6i2.632

Akilie, Adinda Hayati., Ramdani Bayu Putra, Nila Pratiwi, Hasmaynelis Finis. 2025. Pengaruh *Reward* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang. Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan, 1 (4), 224-231.

Astuti, Milia & Putri Eka Kusuma Wardani. 2024. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Kewirausahaan, 2 (2), 92-101. https://doi:10.61502/jemes.v2i2.100

Atikah, Widya Nur., & Ananda Fitriani Dewi. 2025. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Unit Pelayaran Belawan. 6 (2), 354 – 364. https://doi:10.53825/jmbjayakarta.v6i02.319

Batubara., Rizki Wulanita, Shofyan Roni, Rakhmawati Purba, Rumiris Siahaan, Basar Immanuel, & Dani Agus Wahyudi. 2025. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jawa Tengah: Wawasan Ilmu

Hasanah, Fitria., & Ananda Fitiani Dewi. 2023. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). Jurnal Sinomika: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi 1 (5): 1333 - 48. https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.646

Hayati, Safira., & Shofyan Roni. 2025. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Delka Karya Maritim. Jurnal Eko-Bisma 4 (2): 315 - 330.Kinewa, Anika., & Kartika Sari Lubis. 2025. Pengaruh Sistem Reward, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement PT. Aspacindo Kedaton Motor. Jurnal Ekonomi dan Pendidikan. 7 (3), 990 – 1010. https://doi:10.33503/ecoducation.v7i3.2360

Kinewa, Anika., & Kartika Sari Lubis. 2025. Pengaruh Sistem Reward, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement PT. Aspacindo Kedaton Motor. Jurnal Ekonomi dan Pendidikan. 7 (3), 990 – 1010. https://doi:10.33503/ecoducation.v7i3.2360

Lubis, Kartika Sari., Yusriadi, Fahmi Sulaiman, Jihan Sulaiman, dan Neni Triastuti. 2024. Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era 4.0. Bekasi: Yayasan Putra Adi Dharma.

Novita, Tiara., Sabri Hasan, & Ratna Dewi. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(3), 187–197.

Rahayu, Sri., & Dahlia. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 6(1), 370-386. https://doi:10.36778/jesjay.v6i1.925

Rahayu, Sri. 2025. Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Bung Karno. https://doi:10.32503/hilirisasi.v2i1.6918

Safrila, Anggit., & Nurvi Oktiani. 2024. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi,Manajemen, Dan Akuntansi, 2(1), 35 – 49. https://doi:10.62421/jibema.v2i1.51

Sahara, Ardila Dwi., & Kartika Sari Lubis. 2025. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dikantor Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. 5 (2), 213 – 223. https://doi:10.54099/hbr.v5i2.1637

Situmorang, Ben Yamin., Indah Rizki Maulia, Cayla Salsa Raya, Vira Anggita Sukma. 2024. Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai. PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 2 (1), 92–108. https://doi:10.59603/ppiman.v2i1.296

Wulandari, Fitri Amalia., Rahmad Sholling Hamid. 2025. Role Of Digital Competence, Digital Culture, Individual Experience, In Increasing Job Satisfaction And Employee Performance At Bumn Banks In Palopo City. BIMA Journal (Business, Management & Accounting Journal), 6 (1), 627-642. https://doi.org/1037638/bima.6.1.627-642