

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DOSEN TETAP DI MH THAMBRIN

Moh. Muhidin Mulyana dan Sri Yanthy Yosepha

Mahasiswa dan Dosen S2 Unsurya

moh@gmail.com dan sriy@unsurya.ac.id

ABSTRACT

This research has five main objectives: First, to prove and analyze the influence of organizational culture towards work discipline; Second, to prove and analyze the influence of motivation towards work discipline; third, to prove and analyze the influence of job satisfaction towards work discipline; Fourth, to prove and analyze the influence of organizational culture towards the job satisfaction; and Fifth, to prove and analyze the influence of motivation towards the job satisfaction.

The research was conducted using a quantitative approach, using a survey method through the distribution of questionnaires. This research involved 83 permanent lecture permanent lecturer at the university of MH. Thamrin as our research sample. Path analysis was used to test and analyze relationship among the research variables.

Measurements in the study were carried out by giving the value of each question item from all variables, the size of the value given in each statement using a "Likert Scale".

Research finding are organizational culture significantly influences work discipline, motivation significantly influences work discipline, job satisfaction significantly work discipline, organizational culture significantly influences job satisfaction, and motivation significantly influences job satisfaction.

Keywords: *organizational culture, motivation, job satisfaction, and work discipline.*

PENDAHULUAN

Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam sistem pendidikan tinggi di Indonesia. Dosen sebagai ilmuwan memiliki tugas mengembangkan suatu cabang ilmu pengetahuan dan atau teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah serta menyebarkannya. Tugas dan kewajiban dosen merupakan Beban Kerja Dosen (BKD). Bahwa BKD mencakup kegiatan pokok sesuai yang dinyatakan di atas. BKD tersebut sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester (SKS).

Potensi dari sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi merupakan pilar-pilar utama dalam menunjang keberhasilan dari sebuah organisasi. Dosen tetap yang memiliki kemampuan, kedisiplinan, kreatifitas, motivasi yang tinggi, dan loyalitas akan memudahkan organisasi dalam mencapai keberhasilan dari tujuan yang ditetapkan.

Universitas sebagai Perguruan Tinggi memiliki peran penting dalam mendukung program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Seperti pada Negara maju, kampus selalu berperan dalam pembangunan ekonomi yang kompetitif secara global dengan menghasilkan lulusan yang berkemampuan dan produkti serta mewujudkan, mengaplikasikan dan menyebarkan gagasan dan penemuan yang baru. SDM merupakan asset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya SDM ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen diperguruan tinggi. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Dengan berkembang pesatnya kemajuan teknologi maka mensyaratkan pula akan sumber daya manusia yang rajin, tekun, loyal, mempunyai motivasi dan disiplin yang tinggi dan bisa sejalan dengan alur kemajuan yang diinginkan perguruan tinggi untuk kedepannya.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Disiplin dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi dosen, oleh karena itu kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada dosen. Penanaman terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi dosen, karyawan, dan mahasiswa itu sendiri. Orang-orang yang berhasil pada dasarnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, dan sebaliknya orang yang gagal biasanya tidak disiplin. Disiplin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja karena tanpa adanya keedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan tidak baik dalam hidup yang harus dikerjakannya.

Dengan demikian universitas yang di dalam proses belajar-mengajar tumbuh kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi dosen. Kurang disiplinnya dosen dalam melaksanakan tugas, seperti datang ke kampus terlambat, bersikap masa bodoh terhadap mahasiswa berakibat kualitas peserta didik menjadi rendah. Selain

itu, berbagai aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai atau karyawan dapat mematuhi peraturan tersebut. Aturan atau norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Kedisiplinan di Universitas MH. Thamrin, belum memenuhi standar yang diharapkan. Terdapat beberapa dosen tetap yang kurang disiplin seperti kehadiran tidak tepat waktu, menjaga dan merawat peralatan belajar mengajar, memiliki rasa tanggung jawab dalam mengajar dan memahami peraturan. Dan untuk mengatasi hal-hal tersebut atau pelanggaran tersebut belum ada sanksi tegas, juga tingkat ketidakhadiran yang masih cukup menonjol setiap bulannya.

Layaknya manusia, organisasi memiliki beragam kepribadian. Ada yang kaku atau fleksibel, ada yang tidak bersahabat maupun sifatnya membangun, ada yang inovatif maupun konservatif. Itulah mengapa budaya organisasi penting untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Karena budaya organisasi yang sifatnya kuat dan membangun menghasilkan perasaan positif karyawan terhadap perusahaan dan bisa meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut.

Masalah yang muncul di Universitas MH. Thamrin yang berkaitan dengan budaya organisasi antara lain adalah diberikan kebebasan dalam bertindak, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, terjalin komunikasi dengan rekan kerja dan menyelesaikan pekerjaan secara agresif dan kompetitif

Selain budaya organisasi, motivasi merupakan faktor pendorong kepuasan kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja, dosen menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak ada motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar. Dengan demikian keberhasilan dosen dalam menjalankan tugas karena dorongan/motivasi sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh dosen telah menyentuh kebutuhannya. Seluruh kegiatan yang dilakukan oleh dosen yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. dosen yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan dosen yang terpenuhi mendorong mereka untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan universitas secara optimal dan efektif.

Motivasi dosen dalam upaya pengembangan potensi diri di Universitas MH. Thamrin masih kurang optimal. Di lapangan masih terdapat beberapa dosen yang masih belum menguasai komputer, masih mengalami kesulitan membuat media pembelajaran. Sebagian dosen masih belum optimal dalam mengembangkan profesionalitas, meng-up date pengetahuan yang dimiliki. Hal ini dapat dilihat masih sedikitnya dosen di Universitas MH. Thamrin yang membuat karya ilmiah, melakukan penelitian pendidikan dan dalam membuat alat peraga yang kreatif, konsisten waktu yang rendah, penyampaian materi tidak tuntas. Pengembangan potensi dosen harus lebih ditingkatkan agar dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga dapat menghasilkan output yang berkualitas.

Kepuasan kerja seseorang dalam suatu perusahaan sangatlah berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Hal ini dikarenakan adanya kebutuhan yang berbeda-beda pula pada tiap-tiap individu karyawan serta perbedaan situasi dan kondisi dalam perusahaan yang menyebabkan seseorang menjadi puas atau tidak puas dalam menyelesaikan tugasnya. Di dalam sebuah perusahaan, peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangatlah penting.

Permasalahan yang terlihat pada dosen di Universitas MH Thamrin adalah adanya ketidakpuasan kerja dosen yang disebabkan oleh penempatan dosen mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan dosen, misalnya dosen manajemen yang seharusnya mengajar mata kuliah sumber daya manusia namun mengajar mata kuliah pengantar akuntansi, kurang memadainya fasilitas, sarana dan prasarana kampus dalam mendukung kelancaran proses belajar mengajar, misalnya keterbatasan infokus dan perlengkapan laboratorium di kampus. Selain itu, imbalan yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan, misalnya keterlambatan pemberian honor dan tunjangan yang harus diterima oleh dosen. Hal ini membuat dosen merasa kecewa dan semakin sulit untuk memenuhi kebutuhannya.

Hasil observasi awal mengenai beban kerja dosen tetap pada Universitas MH. Thamrin, masih terdapat permasalahan yang diterima dosen tetap seperti :

1. Adanya pembagian beban kerja dosen tetap yang tidak merata bahkan ada pula dosen tetap yang beban kerjanya berkurang. Hal ini menyebabkan kerja dosen tetap dalam mengerjakan pekerjaannya menjadi menurun karena banyak waktu efektif kerja yang hilang disaat orang lain sibuk bekerja.
2. Dengan adanya peraturan terbaru dari pemerintah, dosen diwajibkan melaporkan Beban Kerja Dosen (BKD) yang asalnya hanya untuk dosen yang sudah

Sertifikasi Dosen (Serdos) sekarang wajib melaporkan BKD untuk semua dosen tetap, sehingga akan menjadi tanggung jawab setiap dosen tidak hanya pendidikan dan pengajaran, tetapi melakukan penelitian dan pengembangan, serta pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Seharusnya seorang dosen tetap itu hanya menjadi dosen tetap saja, tanpa harus merangkap sebagai karyawan sehingga ada kelalaian dalam melaksanakan tugas pokok sebagai dosen.

Ini menunjukkan bahwa dalam memberikan tugas kerja yang dibebankan belum tepat sesuai dengan kemampuannya, sehingga tidak berjalan dengan baik, yang pada akhirnya berpengaruh pada disiplin organisasi secara keseluruhan. Dari beberapa permasalahan tersebut kemungkinan bahwa beban kerja yang diberikan kepada dosen tetap, pimpinan kurang melihat pada kemampuan dosen tersebut, bahkan terkesan memberikan tugas kepada pegawai itu-itu saja. Di sisi lain pegawai yang tidak diberi beban tugas akan merasa dirinya dianggap kurang mampu melaksanakan pekerjaannya, sehingga timbul kemalasan walaupun diberikan beban kerja yang ringan, dan pada akhirnya dapat menurunkan disiplin kerja dosen tetap tersebut. Beban kerja yang tidak merata bisa berakibat kepada menurunnya disiplin kerja dosen tetap.

Dengan demikian jika pemberian beban kerja yang diberikan pimpinan kepada para dosen tetap pada Universitas MH. Thamrin tidak merata dan tidak sesuai dengan kemampuan dosen tetap bisa berdampak kepada kondisi kerja dosen tetap pada Universitas MH. Thamrin.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dosen tetap?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen tetap Universitas MH. Thamrin?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen tetap Universitas MH. Thamrin?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen tetap Universitas MH. Thamrin?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen tetap Universitas MH. Thamrin?

KAJIAN TEORITIK

Disiplin Kerja

Menurut (Rivai, et.al. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. (Jakarta : Rajawali Press, 2015). p. 599). mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Veithzal Rivai, et.al.

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting.

Budaya Organisasi

Menurut (Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada. 2012). p, 374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi profesionalisme kerja seorang karyawan. Sebuah organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi untuk tercapainya tujuan organisasi.

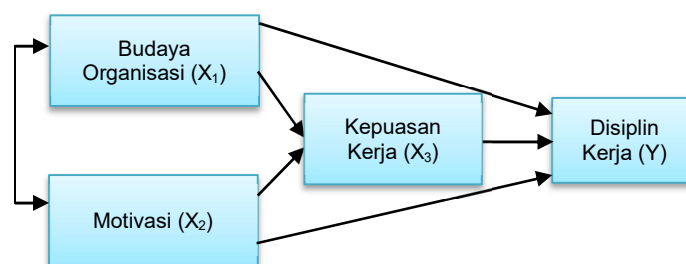
Motivasi

Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Motivasi seseorang dapat diperoleh dari kebutuhannya. Menurut Usman Husaini . Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan. (Jakarta : PT Bumi Aksara. 2013), p. 27.

Kepuasan kerja

Menurut Robbins dan Judge kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Kerangka Berpikir dan Paradigma Penelitian



Gambar Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

1. Diduga terdapat Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja
2. Diduga terdapat Motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja
3. Diduga terdapat Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja
4. Diduga terdapat motivasi berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja
5. Diduga terdapat Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan metode survey melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini melibatkan 83 responden di Universitas MH. Thamrin sebagai sampel penelitian dengan Analisis jalur digunakan untuk menguji dan menganalisis hubungan antar variabel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	Sig. Deviation From Linearity	Ket.
1.	$X_1 - Y$	0,200 > 0,05	Normal
2.	$X_2 - Y$	0,200 > 0,05	Normal
3.	$X_3 - Y$	0,200 > 0,05	Normal
4.	$X_1 - X_3$	0,104 > 0,05	Normal
5.	$X_2 - X_3$	0,200 > 0,05	Normal

Uji Homogenitas

Tabel Hasil Uji Homogenitas

No.	Variabel	Nilai Sig. Lavene	Nilai Lavene Hitung	Ket.
1.	$X_1 - Y$	0,05	0,092	Homogen
2.	$X_2 - Y$	0,05	0,887	Homogen
3.	$X_3 - Y$	0,05	0,052	Homogen
4.	$X_1 - X_3$	0,05	0,078	Homogen
5.	$X_2 - X_3$	0,05	0,059	Homogen

Uji Linieritas

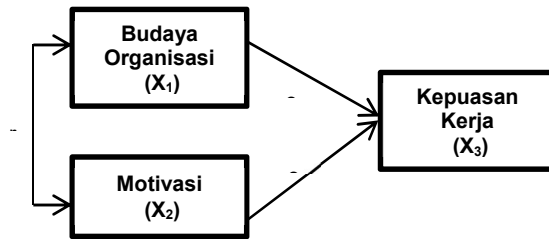
Tabel Hasil Uji Linearitas

No.	Variabel	Sig. Deviation From Linearity	Ket.
1.	$X_1 - Y$	0,557 > 0,05	Liniear
2.	$X_2 - Y$	0,146 > 0,05	Liniear
3.	$X_3 - Y$	0,665 > 0,05	Liniear
4.	$X_1 - X_3$	0,565 > 0,05	Liniear
5.	$X_2 - X_3$	0,231 > 0,05	Liniear

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur. Analisis tersebut melibatkan variabel eksogen (bebas) dan variabel endogen (tidak bebas). Variabel endogen merupakan variabel yang variasinya dijelaskan oleh variabel eksogen. Besarnya kiefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dinyatakan dengan koefisien jalur. Koefisien jalur tersebut yang selanjutnya akan digunakan dalam menguji hipotesis penelitian dan hipotesis statistik yang telah ditetapkan.

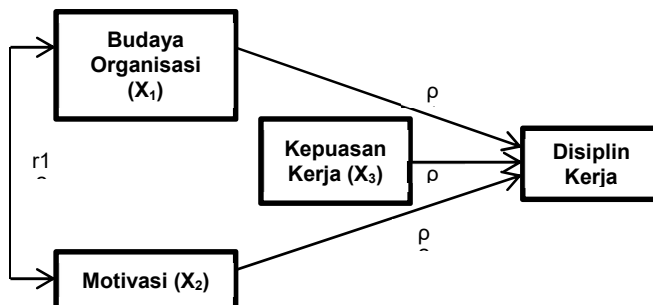
1. Pengujian Sub struktur 1



Tabel koefisien jalur pada sub struktur 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	69.762	23.795		2.932	.004
	Budaya Organisasi	.329	.068	.305	4.814	.000
	Motivasi	.480	.119	.418	4.047	.000

2. Pengujian sub struktur 2



Tabel koefisien jalur pada sub struktur 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.208	7.578		2.139	.036
	Budaya Organisasi	.175	.105	.182	1.667	.009
	Motivasi	.287	.098	.308	2.932	.004
	Kepuasan Kerja	.413	.059	.498	6.958	.000

Pembahasan

Berdasarkan analisis data dan perhitungan statistik dalam pengujian hipotesis, terbukti bahwa seluruh hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya. Terkait dengan hasil pembuktian hipotesis tersebut, pada bagian ini secara berturut-turut akan diuraikan pembahasan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis tersebut diterima kebenarannya. Dengan demikian, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat budaya organisasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja dosen tetap terhadap perusahaan.

Besarnya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur 0,004. Budaya organisasi diketahui memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,009.

2. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis tersebut diterima kebenarannya. Dengan demikian, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat budaya organisasi, maka akan meningkatkan disiplin kerja dosen tetap terhadap Universitas.

Besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur -0,064. Budaya Organisasi diketahui memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,009.

3. Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis tersebut diterima kebenarannya. Dengan demikian, motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka akan meningkatkan disiplin kerja dosen tetap terhadap perusahaan.

Besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur 0,073. Budaya Organisasi diketahui memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,004.

4. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis tersebut diterima kebenarannya. Dengan demikian, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka akan meningkatkan disiplin kerja dosen tetap terhadap perusahaan.

Besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur 0,626. Kepuasan kerja diketahui memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka temuan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dosen tetap Universitas MH. Thamrin. Artinya kepuasan kerja yang ditunjukkan para dosen ditentukan oleh tingkat budaya organisasi yang mereka rasakan selama menjalankan tugasnya. Artinya semakin tinggi tingkat budaya organisasi yang dirasakan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja dosen tetap Universitas MH. Thamrin.
2. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dosen tetap Universitas MH. Thamrin. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi yang dirasakan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja dosen tetap Universitas MH. Thamrin tempat dimana mereka bekerja.
3. Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja dosen tetap Universitas MH. Thamrin. Artinya semakin tinggi tingkat budaya organisasi yang dirasakan, maka akan meningkatkan disiplin kerja dosen tetap Universitas MH. Thamrin.
4. Motivasi berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja dosen tetap Universitas MH. Thamrin. Artinya semakin tinggi motivasi karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, maka akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja.
Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja dosen tetap Universitas MH. Thamrin. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, maka akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja dosen tetap Universitas MH. Thamrin. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, maka akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, I Gede et.al. 2017. *Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Denpasar.
- Adha, Risky Nur , et.al. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Arif, Hakim Hasibuan Edward, et.al. 2017. *Pengaruh budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah*. Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora. Vol. 2No. 1 Mei.
- Almustofa, Resa. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap kinerja pegawai*. Universitas Diponegoro.
- Bayu Fadillah, et.al. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*". Diponegoro Journal Of Social And Politic.
- Burhanudin, B, et.al. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lligkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Jurnal Maksipreneur. Banjarmasin.
- D, Mulyadi. 2016. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung : Alfabeta.
- Darojat, Tubagus Achmad. 2015. *Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Dirwan, A. 2019. *Statistika : Aplikasi Praktis Untuk Penelitian*. Depok. Rajawali Pers.
- Dwi, Wulandari Rina. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Argoteknopark Kabupaten Ogan Ilir*. Jurnal UM Palembang. MUQTASHID, Vol. I, No. 01, Edisi Maret .
- Edison Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ery, Putro Hariyadi Mochammad. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Arisma Dawindo Sarana)*. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Center Of Academic Publishing Servive.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hosnawati. 2016. *Pengaruh Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel Moderasi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Husaini, Usman. 2013. *Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- K, Zuki. 2016. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta.
- Kaat Rilly, Tineke Sumual, Mareyke Sumual. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Unima*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 5 No. 11.
- Khotmi, Herawati. 2020. *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pada Yamaha Sip (Surya Inti Putra) Sayang-Sayang Mataram*. Journal Ilmiah Rinjani. Vol 8 No 1.
- Kadek Dwi Balqis Kirani, I Wayan Bagia. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort*. Ejournal Universitas Pendidikan Ganesha Bali. Vol 2 No 2.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Munthe, Fernando. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawandi Bank Bum X Medan*. Universitas HKBP Mommensen. Medan.
- Nora, Maria Eva. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Balai Veteriner Medan*. Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara Kota Medan.
- Pandi Afandi. 2016. *Concept & Indicator Resources Managemen*. Yogyakarta : Deepublish.
- Prawiro, Sudarso Aden. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan*. Jenius Universitas Pamulang.
- Puspitawati. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan*. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan.
- Rangkuti, Freddy. 2011. *SWOT Balanced Scorecard*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- S, Wijono. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Sardiman, A.M. 2013. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siswanto, Bejo. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Stephen, P, Robbin & Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Tobari. 2015. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta : Deepublish.
- Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada.
- Windrawati, Finaltri et.al. 2020. *Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Department Maintenance PT Pomi)*. Jurnal Ilmu Manajemen Widayagama. Vol. 6 No. 1.
- Zahriyah, Umi Wita. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 2. No.1. Hal. 1-7.
- Zainal, Veithzal Rivai et.al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Press.
- Zainal, Veithzal Rivai dan Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.