

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN

M. Imam Muttaqijn¹

¹ Universitas Muhammadiyah Tangerang

¹imam@umt.ac.id

Keyword	Abstract
Work Discipline, Work Environment, and Job Satisfaction	<i>This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on job satisfaction at Muhammadiyah University of Tangerang lecturers. The research was conducted on lecturers at the Muhammadiyah University of Tangerang. The research method used is to use a quantitative approach, with survey methods and cross-sectional. The population size of 550 is all lecturers at the Muhammadiyah University of Tangerang. The sample size was taken 10% by 55 people. Data collection techniques using observation, interviews and questionnaires. Data analysis using simple linear regression analysis and multiple linear regression. The results showed that the variables of work discipline and work environment partially had a significant effect on the satisfaction of lecturers at Muhammadiyah University of Tangerang. And simultaneously work discipline and work environment affect the job satisfaction of lecturers at the University of Muhammadiyah Tangerang.</i>

© 2021 JMB, All right reserved

I. PENDAHULUAN

Sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan (Undang-Undang RI nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas). Sebagaimana termaktub dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Universitas Muhammadiyah Tangerang (UMT) merupakan perguruan tinggi yang berada di Kota Tangerang berdiri tahun 2009. Sejalan dengan perkembangannya jumlah mahasiswa dari tahun ke tahun semakin meningkat, saat ini sekitar 17.000 mahasiswa. Demikian juga dengan jumlah dosen yang mengalami peningkatan. Pada tahun 2020 mencapai 550 dosen. Dosen

memiliki peran yang sangat strategis dalam pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Dosen merupakan human capital intelektual dalam perguruan tinggi, keberhasilan berguruan tinggi salah satunya ditentukan oleh kemampuan dosennya.

Dalam penyelenggaraan perguruan tinggi tentunya beraneka ragam permasalahan yang dihadapi. Salah satunya mengenai masalah kepuasan dosen. Hasil observasi mengenai kepuasan kerja dosen di Universitas Muhammadiyah Tangerang dapat disimpulkan bahwa dosen UMT dapat dikategorikan memiliki kepuasan cukup baik. Demikian juga dengan hasil wawancara dengan beberapa dosen bahwa terdapat beberapa dosen yang melaksanakan kegiatannya belum disiplin. Sebagian menjelaskan bahwa lingkungan kerja di UMT masih perlu untuk ditingkatkan, demikian juga dengan kepuasan kerja dosen masih perlu ditingkatkan.

Menjelaskan bahwa kepuasan kerja berfokus pada sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi pekerjaan. Karena itu, tidak dapat dilihat; itu hanya dapat disimpulkan. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau

melampaui harapan. Dan kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait pekerjaannya. Terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya disiplin kerja (Luthans, 2011). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian (Mustafa, 2015) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja dosen. Bahwa proses di mana manajemen mengambil langkah-langkah untuk membantu karyawan mengatasi perilaku bermasalah adalah mengetahui disiplin. pada dasarnya disiplin merupakan instruksi dengan tujuan memperbaiki perilaku yang salah (Steward & Brown, 2009).

Di samping disiplin kerja, kepuasan kerja dosen juga dipengaruhi oleh lingkungan di mana dosen tersebut berada, baik lingkungan internal maupun eksternal di lingkungan perguruan tinggi. Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dosen tetap (Pangarso & Ramadhanti, 2015). Bahwa organisasi juga memiliki lingkungan internal, yang mencakup unsur-unsur dalam batas-batas organisasi. Lingkungan internal terdiri dari karyawan saat ini, manajemen, dan terutama budaya perusahaan, yang mendefinisikan karyawan (Daft, 2012).

Banyak studi penelitian telah dilakukan pada berbagai dimensi kepuasan kerja karena terkait erat dengan fenomena organisasi seperti kepemimpinan, moral, motivasi, kinerja dll. peneliti telah menunjukkan dengan tepat serangkaian variabel untuk kepuasan kerja, yang meliputi gaji, pekerjaan, promosi, pengawasan, lingkungan, dan rekan kerja (Sokoya, 2000). Dengan menganalisis kekuatan lingkungan baik dalam lingkungan makro maupun lingkungan kompetitif. Pimpinan dapat mengidentifikasi peluang dan ancaman yang mungkin memengaruhi organisasi. Ketika ketidakpastian lingkungan meningkat, manajer harus mengembangkan metode untuk mengumpulkan dan menafsirkan informasi (Bateman et al., 2017)

II. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan aturan organisasi. Masalah disiplin secara umum disebabkan oleh karyawan bermasalah termasuk ketidakhadiran, keterlambatan, defisiensi produktivitas, dan pembangkangan. Sering kejadian disiplin dilihat secara berbeda oleh manajer dan karyawan. karyawan sering melihat disiplin sebagai ketidakadilan karena dapat memengaruhi pekerjaan dan karier mereka (Mathis Robert &

Jackson John, 2011). Sedangkan disiplin adalah upaya organisasi untuk memperbaiki perilaku karyawan yang tidak pantas. Disiplin merupakan tindakan korektif yang terjadi ketika kode tidak diikuti. tujuan akhir dari disiplin adalah mengubah perilaku dan membantu individu menjadi anggota tim yang berkontribusi (Steward & Brown, 2009). Disiplin diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pekerja harus diberi penghargaan yang sesuai dengan upaya mereka melalui peningkatan potensi diri. Potensi diri untuk semua pekerja harus diwajibkan untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka (Ebuara & Coker, 2012).

Lingkungan Kerja

Lingkungan internal terdiri dari elemen dalam organisasi seperti struktur teknologinya atau proses bisnis (Boddy, 2019). Konteks lingkungan dalam organisasi menurut Luthan terdiri dari: teknologi informasi, globalisasi dan diversitas dan etika. Pada tahun-tahun belakangan ini, personal digital (data) yang nirkabel, menjadi piranti genggam dan dapat terhubung ke internet telah membuat informasi dapat tersedia setiap saat, setiap waktu secara virtual (Luthans, 2011). Bahwa dalam organisasi saat ini system penjualan dan bentuk pemesanan tertulis yang lain telah dihilangkan, informasi dimasukkan secara langsung ke dalam computer yang diprogram untuk menginterpretasikan informasi dan membuat keputusan (Luthans, 2011). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai

Etos Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu masalah utama bagi peneliti manajemen dan organisasi (Locke & Latham, 2000). Kepuasan kerja dapat dipahami juga sebagai kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka saat ini (George et al., 2005). Komprehensif tentang kepuasan kerja sebagai melibatkan reaksi, sikap, reaksi, dan kognitif kognitif, dan menyatakan itu adalah "keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang." Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang penting (Luthans, 2011).

Terdapat lima dimensi kepuasan kerja: 1) pekerjaan itu sendiri. Sejauh mana pekerjaan memberi individu tugas yang menarik, peluang

untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab; 2) kompensasi. Jumlah remunerasi keuangan yang diterima dan sejauh mana ini dipandang setara dibandingkan dengan yang lain dalam organisasi; 3) peluang promosi; 4) pengawasan. Kemampuan pengawas untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku 5) rekan kerja. Sejahtera mana rekan kerja secara teknis mahir dan mendukung sosial (Luthans, 2011).

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen UMT. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Bahwa pendekatan kuantitatif adalah pendekatan untuk menguji teori obyektif dengan memeriksa hubungan antar variabel (Creswell & Creswell, 2017). Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh dosen tetap di lingkungan UMT sebanyak 550 dosen. Sehingga yang dijadikan sebagai sampel sebanyak 10% sebesar 55 dosen. Jadi ukuran sampel yang terdiri dari 39 laki-laki dan 16 perempuan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik observasi dan kuesioner.

Pada observasi dilakukan pengamatan langsung di lapangan. Kuesioner terdiri dari 10 kuesioner pada variabel disiplin kerja, 10 kuesioner variabel lingkungan kerja, dan 12 kuesioner variabel kepuasan kerja. Untuk mengetahui keabsahan kuesioner dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas variabel. Analisis data terdiri dari analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif menggunakan mean dan standar deviasi, sedangkan pada analisis verifikatif menggunakan regresi sederhana, regresi ganda dan uji hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.3). sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 kuesioner semuanya valid. Lingkungan kerja terdiri dari 10 kuesioner, hasil perhitungan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.3), berarti dinyatakan valid. Kuesioner kepuasan kerja juga menunjukkan bahwa hasil uji korelasi produk momen dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.3).

Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4. Uji r Hitung Pearson Correlation Variabel Kompetensi Kewirausahaan (X_1)

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Kesimpulan
1	Disiplin kerja	0,748	10	Reliable
2	Lingkungan kerja	0,782	10	Reliable
3	Kepuasan kerja	0,762	12	Reliable

Sumber : Output SPSS data diolah, 2020.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* karena angket atau kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian ini

tidak terdapat jawaban yang bernilai salah atau nol. Berikut diperoleh *Cronbach Alpha* seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Kompetensi Kewirausahaan (X_1)	0,682	Reliabel
Etos Kerja (X_2)	0,797	Reliabel

Kinerja Pelaku UMKM (Y)	0,522	Reliabel
-------------------------	-------	----------

Sumber : Data diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh bahwa nilai cronbach's alpha > 0,6, ini berarti bahwa variable disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel.

Hasil analisis deskriptif ditunjukkan dengan mean dan standar deviasi pada variable disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sebagaimana hasil perhitungan SPSS di bawah ini:

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistics Descriptif

		Disiplin	Lingkungan	Kepuasan
N	Valid	55	55	55
	Missing	0	0	0
Mean		42.13	35.38	42.44
Std. Deviation		4.431	7.922	7.386
Range		20	33	38
Minimum		32	17	21
Maximum		52	50	59

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan table di atas, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki standar deviasi 4.431 dan mean sebesar 42.13 hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dosen UMT dapat dikategorikan baik. Lingkungan kerja memiliki standar deviasi sebesar 7.922 dan nilai mean sebesar 35.38 ini berarti lingkungan kerja dapat dikategorikan cukup sampai dengan baik. Sedangkan kepuasan kerja memiliki nilai standar deviasi 7.386 dan nilai mean sebesar 7.386 hal ini dapat dikategorikan kepuasan kerja dosen UMT baik.

Dari hasil *output* SPSS pada gambar 1 menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F	df1	df2	
1	.520 ^a	.270	.257	6.368	.270	19.646	1	53	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber : Data Diolah, 2020

Hasil summary menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar 0.520 berarti hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja dikategorikan sedang. R Square sebesar 0.257 artinya bahwa

sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Verifikatif

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen UMT. Pada analisis inferensial ini menggunakan analisis bivariat dan multivariat sebagai berikut:

I. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan korelasi dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

variabel disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang sebesar 25.7%, sedangkan sisanya dipengaruhi variable lain.

Hasil perhitungan regresi dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
I	(Constant)	5.919	8.283		.715	.478
	Disiplin	.867	.196	.520	4.432	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan table di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebesar $Y = 5.919 + 0.867X_1 + e$. Konstanta sebesar 5.919 berarti jika disiplin kerjai nilainya 0, maka kinerja pegawai sebesar 5.919. Koefisien regresi sebesar 0.867 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu skor disiplin kerja, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.919.

Hasil uji hipotesis, terlihat bahwa nilai $t_{\text{tabel}} (4.432) > t_{\text{hitung}} (2.000)$ ini berarti bahwa H_0

ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang.

II. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan korelasi dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
I	.738 ^a	.545	.537	5.028	.545	63.528	1	53	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

Sumber : Data Diolah, 2020

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar 0.738 berarti hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dikategorikan kuat (tinggi). R Square sebesar 0.545 artinya bahwa variabel lingkungan kerja

memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 54.5%, sedangkan sisanya dipengaruhi variable lain.

Hasil perhitungan regresi dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
I	(Constant)	18.081	3.130		5.777	.000
	Lingkungan	.688	.086	.738	7.970	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan table di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebesar $Y =$

$18.081 + 0.688X_2 + e$. Konstanta sebesar 18.081 berarti jika disiplin kerjai nilainya 0,

maka kinerja pegawai sebesar 18.081. Koefisien regresi sebesar 0.688 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu skor lingkungan kerja, maka kepuasan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang akan meningkat sebesar 0.688.

Hasil uji hipotesis, terlihat bahwa nilai $t_{tabel} (7.970) > t_{hitung} (2.000)$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang.

III. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan korelasi dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.743 ^a	.551	.534	5.041	.551	31.947	2	52	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin

Sumber : Data Diolah, 2020

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar 0.743 berarti hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang dikategorikan kuat (tinggi). R Square sebesar 0.551 artinya bahwa

variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 55.1%, sedangkan sisanya dipengaruhi variable lain.

Hasil perhitungan regresi berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1623.917	2	811.958	31.947	.000 ^b
	Residual	1321.611	52	25.416		
	Total	2945.527	54			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	13.108	6.678		1.963	.055
	Disiplin	.167	.198	.100	.844	.403
	Lingkungan	.630	.111	.676	5.705	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data Diolah, 2020

Persamaan regresi sebesar $Y = 13.108 + 0.167X_1 + 0.630X_2 + e$. Konstanta sebesar

13.108 berarti jika tidak ada kenaikan disiplin kerja dan lingkungan kerja, maka kepuasan kerja

sebesar 13.108. Koefisien regresi sebesar 0.167 dan 0.630 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu skor disiplin kerja dan satu skor lingkungan kerja, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.167 dan 0.630.

Hasil uji hipotesis, terlihat bahwa nilai F_{tabel} (31.947) > F_{hitung} (3.17) ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dosen UMT.

Interpretasi

I. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis data di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dosen UMT. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 5.919 + 0.867X_1 + e$. Dan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t_{tabel} (4.432) > t_{hitung} (2.000) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Disiplin kerja memberikan kontribusi lebih kecil daripada variable lain terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Mustafa yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung (Mustafa, 2015). Bahwa masalah disiplin secara umum disebabkan oleh karyawan bermasalah termasuk ketidakhadiran, keterlambatan, defisiensi produktivitas, dan pembangkangan (Mathis Robert & Jackson John, 2011).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BP Tapera. Nilai koefisien regresi sebesar $Y = 18.081 + 0.688X_2 + e$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{tabel} (7.970) > t_{hitung} (2.000) ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Lingkungan kerja memberikan kontribusi lebih besar daripada variable lain terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Pangarso & Ramadhyanti, 2015) bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap

kepuasan kerja dosen tetap studi pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom. Bahwa konteks lingkungan dalam organisasi terdiri dari: teknologi informasi, globalisasi, diversitas dan etika (Luthans, 2011).

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang. Hasil persamaan regresi $Y = 13.108 + 0.167X_1 + 0.630X_2 + e$. Dan hasil uji hipotesis diperoleh F_{tabel} (31.947) > F_{hitung} (3.17), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 55,1% terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Sekartini, 2016) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi Universitas Warmadewa. Bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Politeknik Kesehatan (Kurniasari, 2014). Berdasarkan berbagai penelitian lainnya ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas (Robbins & Judge, 2006; Stewart & Brown, 2019).

V. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang. Hal ini didukung dengan hasil uji hipotesis bahwa t_{hitung} (4.432) > t_{tabel} (2.000) ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 25.7%. Disiplin kerja memberikan kontribusi terkecil terhadap kepuasan kerja dosen di Universitas Muhammadiyah Tangerang.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang. Hasil uji hipotesis, terlihat bahwa nilai t_{tabel} (7.970) > t_{hitung} (2.000) ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Lingkungan kerja memberikan

kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 54.5%. Lingkungan kerja memberikan kontribusi lebih besar terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang. Hasil uji hipotesis bahwa nilai $F_{tabel} (31.947) > F_{hitung} (3.17)$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.). R Square sebesar 0.551 artinya bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang sebesar 55.1%. Secara simultan memberikan kontribusi lebih besar daripada parsial.

DAFTAR PUSTAKA

- Bateman, T. S., Snell, S. A., & Konopaske, R. (2017). *Management: Leading & Collaborating in a Competitive World*. McGraw-Hill.
- Boddy, D. (2019). *Boddy: Management_8*. Pearson Higher Ed.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Daft, R. L. (2012). *Management*. Cengage Learning.
- Ebuara, V. O., & Coker, M. A. (2012). Influence of staff discipline and attitude to work on job satisfaction lecturers in tertiary institutions in Cross River State. *Public Policy and Administration Research*, 2(3), 25–33.
- George, J. M., Jones, G. R., & Sharbrough, W. C. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. Pearson Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Kurniasari, N. (2014). Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 16(2), 21–31.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2000). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, Inc.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*.
- Mathis Robert, L., & Jackson John, H. (2011). *Human Resource Management, Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat*.
- Mustafa, D. R. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Kepada Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. *Jurnal Barista*, 2(2).
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). Perilaku organisasi. *Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia*.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 3(2), 64–75.
- Sokoya, S. K. (2000). Personal predictors of job satisfaction for the public sector manager: Implications for management practice and development in a developing economy. *Journal of Business in Developing Nations*, 4(1), 40–53.
- Steward, G. L., & Brown, K. G. (2009). *Human Resource Management. Linking Strategy to Practice*. USA: John Wiley & Sons Inc.
- Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2019). *Human resource management*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono, P. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.