

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASIONAL  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DOSEN FAKULTAS EKONOMI  
DAN BISNIS UPN “VETERAN” YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**ANNISA HERAWATI**

**NIM. 141220156**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”  
YOGYAKARTA  
2026**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASIONAL  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DOSEN FAKULTAS EKONOMI  
DAN BISNIS UPN “VETERAN” YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan guna memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana  
Manajemen pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta



**ANNISA HERAWATI**

**NIM. 141220156**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”**

**YOGYAKARTA**

**2026**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UPN "VETERAN" YOGYAKARTA**

Diajukan untuk diuji pada hari Jumat, 10 April 2026 adalah hasil skripsi.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian atau simbol yang menunjukkan sebagai tulisan saya sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin dari peneliti aslinya.

Apabila saya melakukan hal yang disampaikan di atas, baik secara sengaja maupun tidak sengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Apabila kemudian saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah-olah pikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Yogyakarta, 9 April 2026

Yang memberi pernyataan



ANNISA HERAWATI

NIM. 141220156

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASIONAL  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DOSEN FAKULTAS EKONOMI  
DAN BISNIS UPN "VETERAN" YOGYAKARTA

Disusun Oleh:  
ANNISA HERAWATI  
NIM. 141220156

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 10 April 2026 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Ketua Sidang

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Arief Subvanto, M.S.

Dra. Istiana Rahatmawati, M.Si.

NIP. 19570718 198503 1 001

NIP. 19610815 198803 2 001

Penguji 1

Penguji 2



Dr. C. Ambar Pujiharjanto, M.E.

Dra. AYN Warsiki, M.Si.

NIP. 19611121 198703 1 001

NIP. 19610828 199003 2 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta



Dr. Arief Subvanto, S.E., M.Si.

NIP. 19721021 202121 2 004

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga tahap akhir. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dukungan, doa, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, penulis mempersembahkan karya ini kepada:

1. Orang tua penulis yang selalu menjadi sumber kekuatan terbesar dalam hidup penulis. Terima kasih atas doa, dukungan, serta segala pengorbanan yang diberikan dengan penuh keikhlasan. Setiap proses yang saya jalani hingga sampai pada tahap ini tidak lepas dari peran, kepercayaan, dan kasih sayang yang Bapak dan Ibu berikan. Semoga pencapaian ini dapat menjadi salah satu bentuk tanggung jawab dan bakti saya atas segala perjuangan dan kasih sayang yang selalu menyertai setiap langkah saya.
2. Keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan dukungan dan perhatian selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
3. Diri penulis sendiri yang telah berkomitmen untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena tetap konsisten, belajar mengelola waktu, serta berani menghadapi berbagai tantangan hingga setiap tahapan dapat diselesaikan dengan sungguh-sungguh.
4. Aulia Fara, Wahyu Jumi, dan teman-teman Timik Timik lainnya yang selalu hadir dalam perjalanan perkuliahan. Kebersamaan belajar sebelum UTS dan UAS di Masjid Kampus 1 menjadi kenangan yang tidak terlupakan, melalui diskusi, saling membantu memahami materi, dan dukungan satu sama lain.

5. Teman-teman Manajemen 2022 dan seluruh teman di UPN “Veteran” Yogyakarta yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu. Kebersamaan, kerja sama, serta dukungan selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini sangat berarti bagi saya dan menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik yang telah saya tempuh.

## **MOTTO**

“Diwajibkan atasmu berperang, padahal itu kamu benci.  
Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal itu baik bagimu dan  
boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu buruk bagimu.  
Allah mengetahui, sedangkan kamu tidak mengetahui.”

*(Q.S Al-Baqarah, Ayat 216)*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN ‘Veteran’ Yogyakarta”*. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, arahan, serta motivasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. M. Irhas Effendi, M.Si., selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Januar Eko Prasetyo, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian serta dukungan dalam pelaksanaan pengambilan data guna penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Titik Kusmantini, M.Si., CRP., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta.
4. Ibu Dr. Widhi Tri Astuti, M.Si., selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta.

5. Ibu Dra. Istiana Rahatmawati, M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan motivasi, bimbingan, saran dan arahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Herlina Dyah Kuswanti, S.E., M.Si., selaku dosen wali yang telah memberikan pendampingan, arahan, serta motivasi kepada penulis selama menjalani proses perkuliahan di Program Studi Manajemen.
7. Bapak Prof. Dr. Arief Subyantoro, M.S. selaku Ketua Sidang Penguji, serta Bapak Dr. C. Ambar Pujiharjanto, M.E. selaku Dosen Penguji I dan Ibu Dra. AYN Warsiki, M.Si. selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan saran, kritik, dan masukan yang konstruktif demi penyempurnaan skripsi ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta yang telah memberikan ilmu, wawasan, serta pengalaman selama masa perkuliahan, serta yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Yogyakarta, 9 April 2026

Penulis

Annisa Herawati

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASIONAL  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DOSEN FAKULTAS EKONOMI  
DAN BISNIS UPN “VETERAN” YOGYAKARTA**

**ANNISA HERAWATI**

**NIM. 141220156**

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasional terhadap kepuasan kerja pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 1 sampai dengan 5. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Sementara itu, budaya organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen.

Secara simultan, disiplin kerja dan budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja serta didukung oleh budaya organisasional yang diterapkan dalam lingkungan kerja.

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

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Permasalahan .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori .....	12
B. Penelitian Terdahulu .....	23
C. Hubungan Antar Variabel .....	26
D. Kerangka Konseptual/Kerangka Penelitian .....	28
E. Hipotesis Penelitian .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Rancangan Penelitian .....	30
B. Objek dan Waktu Penelitian .....	31
C. Populasi .....	33
D. Sampel dan Teknik Sampling.....	34
E. Jenis Data Penelitian.....	35
F. Prosedur Pengambilan Data .....	36
G. Klasifikasi Variabel Penelitian .....	38

H. Definisi Operasional Variabel .....	39
I. Uji Instrumen .....	54
J. Teknik Analisis Data.....	55
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
A. Deskripsi Hasil Penelitian .....	57
B. Hasil Analisis .....	67
C. Pembahasan.....	77
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>82</b>
A. Kesimpulan .....	82
B. Saran.....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>89</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	28
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	71

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	32
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Dosen FEB UPN “Veteran” Yogyakarta.....	57
Tabel 4.2 Distribusi Penilaian Variabel Kepuasan Kerja.....	60
Tabel 4.3 Distribusi Penilaian Variabel Disiplin Kerja.....	62
Tabel 4.4 Distribusi Penilaian Variabel Budaya Organisasional.....	65
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas 50 Responden.....	67
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas 50 Responden.....	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	70
Tabel 4.8 Nilai Uji Multikolinieritas.....	72
Tabel 4.9 Uji Koefisien Determinasi.....	73
Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda.....	74
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	75
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Surat Izin Penelitian.....	90
Lampiran II Kuesioner Google Formulir.....	91
Lampiran III Kuesioner Fisik.....	94
Lampiran IV Rekap Kuesioner Google Formulir.....	99
Lampiran V Rekap Kuesioner Fisik.....	101
Lampiran VI Hasil Olah Data SPSS versi 27.....	103

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Menurut Hasibuan (2016:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dalam perspektif yang lebih strategis, sumber daya manusia dipandang sebagai aset utama organisasi yang memiliki peran sentral dalam menentukan keberhasilan institusi. Dalam konteks perguruan tinggi, kualitas sumber daya manusia khususnya dosen menjadi faktor utama dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen sebagai pelaksana tridharma perguruan tinggi memiliki tanggung jawab akademik yang kompleks dan menuntut profesionalisme tinggi.

Profesionalisme dosen di lingkungan Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta tidak hanya diukur dari capaian kinerja akademik, tetapi juga dari kepatuhan terhadap norma institusi yang tertuang dalam Kode Etik dan Tata Tertib Dosen. Berdasarkan Peraturan Rektor UPN “Veteran” Yogyakarta Nomor 06 Tahun 2017, dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan yang berkewajiban melaksanakan tridharma serta menjunjung tinggi nilai-nilai disiplin, kejujuran, kreativitas, dan bela negara. Nilai-nilai tersebut sejalan dengan visi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta yang berorientasi pada kontribusi global melalui pembelajaran berkualitas yang dilandasi jiwa bela negara. Misi fakultas juga menekankan peningkatan kualitas

lulusan, penguatan nilai bela negara dalam tridharma, serta peningkatan kualitas kelembagaan. Dalam konteks ini, dosen tidak hanya dituntut memiliki kompetensi akademik, tetapi juga mampu menginternalisasikan nilai-nilai organisasi dalam perilaku kerja sehari-hari. Ketentuan ini menunjukkan bahwa perilaku kerja dosen tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga normatif dan etis, yang tercermin dalam tingkat disiplin kerja serta internalisasi budaya organisasional.

Penerapan disiplin kerja dan budaya organisasional tersebut tidak hanya berperan dalam menjaga kualitas pelaksanaan tugas dosen, tetapi juga berpotensi memengaruhi kondisi psikologis dosen dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam konteks ini, kepuasan kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan, karena berkaitan dengan persepsi dosen terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, serta dukungan institusi. Dosen yang mampu menjalankan kewajiban secara disiplin dalam lingkungan organisasi yang memiliki budaya kuat dan kondusif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Urgensi penelitian pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta semakin terlihat dari capaian indikator kinerja institusi yang tertuang dalam Laporan Kinerja (LAKIN) tahun 2025, khususnya pada IKU 2.2 yang menunjukkan capaian sangat tinggi, yaitu sebesar 83,30% dari target 32%. Namun demikian, di balik capaian tersebut masih terdapat berbagai tantangan, seperti pelaksanaan sertifikasi yang mendahului persetujuan pembiayaan sehingga dosen harus menggunakan dana pribadi, serta ketidaksesuaian jenis

sertifikasi dengan bidang keilmuan. Kondisi ini menunjukkan adanya potensi ketidakseimbangan antara tuntutan kinerja institusi dengan pemenuhan hak dosen. Di sisi lain, dalam Peraturan Rektor UPN “Veteran” Yogyakarta Nomor 06 Tahun 2017 Pasal 8 huruf b, d, dan e disebutkan bahwa dosen berhak memperoleh penghargaan sesuai prestasi kerja, mendapatkan kesempatan peningkatan kompetensi beserta dukungan sarana dan prasarana, serta memperoleh kesempatan untuk studi lanjut. Ketidaksiharian antara tuntutan kinerja dan pemenuhan hak tersebut berpotensi memengaruhi persepsi dosen terhadap dukungan institusi, yang pada akhirnya dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja dosen.

Selain itu, LAKIN FEB tahun 2025 juga menunjukkan capaian IKT 4.19 Indeks Sikap dan Perilaku Bela Negara Pegawai dengan target dan realisasi yang sama, yaitu 3,57. Capaian tersebut didukung oleh program penguatan karakter pegawai melalui penyelenggaraan kursus penyegaran wawasan kebangsaan, internalisasi budaya kerja bela negara, serta integrasi nilai bela negara dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Akan tetapi, laporan tersebut juga menunjukkan adanya hambatan berupa tantangan objektivitas pengukuran perilaku serta tingginya beban kerja rutin yang menyebabkan program penguatan karakter kerap dipersepsikan sebagai beban tambahan. Fenomena ini memperlihatkan bahwa budaya organisasional yang kuat perlu dibangun secara konsisten agar nilai-nilai institusi dapat terinternalisasi secara optimal dalam perilaku kerja dosen sekaligus meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Di sisi lain, tuntutan terhadap dosen FEB tidak hanya terbatas pada pemenuhan target internal fakultas, tetapi juga diarahkan untuk mendukung strategi internasionalisasi melalui IACBE *Accreditation Roadmap for Global Excellence*. Program ini menekankan peningkatan kurikulum berbasis *outcome-based education*, pengembangan kapasitas SDM, penguatan tata kelola, peningkatan kualitas penelitian dan inovasi, serta pengembangan kemitraan global. Seluruh agenda strategis tersebut menuntut kesiapan dosen tidak hanya dari sisi kompetensi, tetapi juga dari aspek psikologis berupa kepuasan kerja agar dosen dapat menjalankan perannya secara optimal dan berkelanjutan.

Selain data kinerja institusi, fenomena empiris di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta juga dapat diamati melalui persepsi para pemangku kepentingan akademik. Berdasarkan studi pendahuluan melalui observasi dan komunikasi informal dengan beberapa dosen, diperoleh gambaran bahwa secara umum pelaksanaan tugas akademik telah berjalan dengan baik. Namun demikian, masih terdapat variasi persepsi terkait beberapa aspek, seperti tingkat kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas, mekanisme pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta tingkat internalisasi nilai-nilai budaya organisasi di lingkungan fakultas.

Selain persepsi dari kalangan dosen, terdapat pula beragam pandangan dari mahasiswa sebagai pihak yang berinteraksi langsung dalam proses pembelajaran. Sebagian mahasiswa menilai bahwa dosen telah menjalankan proses pembelajaran secara profesional dan sesuai standar akademik. Akan tetapi, terdapat pula persepsi yang berbeda terkait konsistensi kualitas

penyampaian materi, kesiapan dosen dalam proses pembelajaran, serta kualitas interaksi dan komunikasi akademik dengan mahasiswa. Di samping itu, terdapat indikasi perbedaan persepsi yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja dosen, yang secara tidak langsung tercermin dari antusiasme, responsivitas, dan keterlibatan dosen dalam berbagai kegiatan akademik. Variasi persepsi tersebut menunjukkan bahwa dinamika organisasi di lingkungan fakultas masih relevan untuk dikaji lebih lanjut secara empiris.

Dalam menjelaskan dinamika perilaku kerja dosen, kepuasan kerja menjadi aspek yang sangat penting. Luthans (2011:141) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang dihasilkan dari evaluasi individu terhadap pekerjaannya. Dosen yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, komitmen yang lebih kuat, loyalitas yang baik, serta menunjukkan perilaku kerja yang lebih produktif. Kepuasan kerja juga berperan sebagai faktor psikologis yang mampu memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam organisasi. Dosen yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi umumnya akan menunjukkan keterlibatan (*engagement*) yang lebih besar dalam menjalankan tugas tridharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi serta norma yang berlaku. Disiplin kerja pada dosen dapat tercermin melalui

ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap jadwal perkuliahan, penyelesaian administrasi akademik secara tertib, serta tanggung jawab dalam memenuhi Beban Kerja Dosen (BKD). Secara teoretis, tingkat disiplin kerja yang tinggi akan mendorong terciptanya keteraturan dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas, sehingga berpotensi meningkatkan kepuasan kerja dosen.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Ermila et al. (2025) serta Anggraeny (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Putra et al. (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak hanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi kerja yang kemudian berdampak pada kepuasan kerja. Namun demikian, terdapat hasil penelitian yang berbeda. Penelitian Alfadhil et al. (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja masih memerlukan kajian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda, termasuk perguruan tinggi.

Selain disiplin kerja, budaya organisasional juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2019:510) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Budaya organisasional berfungsi sebagai pedoman nilai dan norma yang

mengarahkan cara anggota organisasi berpikir, bersikap, dan bertindak dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kenyamanan kerja, serta mendorong terciptanya kepuasan kerja dosen.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasional memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Penelitian Wua et al. (2022), Ermila et al. (2025), serta Anggraeny (2023) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini diperkuat oleh Putra et al. (2025) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga berpengaruh terhadap motivasi kerja yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Namun demikian, terdapat hasil penelitian yang berbeda. Penelitian Kurniati et al. (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasional terhadap kepuasan kerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut, terutama dalam konteks organisasi pendidikan tinggi.

Secara empiris, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam memastikan dosen mampu melaksanakan kewajiban tridharma, memenuhi target akademik, serta menyelesaikan pelaporan Beban Kerja Dosen (BKD) secara tertib dan bertanggung jawab. Di sisi lain, budaya organisasional yang tercermin melalui nilai pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, harmonisasi, loyalitas, adaptivitas, dan kolaborasi berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kondisi tersebut diduga berkontribusi dalam membentuk persepsi positif dosen terhadap pekerjaannya sehingga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena empiris dan *research gap* tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasional terhadap kepuasan kerja pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia sektor pendidikan tinggi serta memberikan masukan praktis bagi fakultas dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen melalui penguatan disiplin kerja dan budaya organisasional.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen (Y) Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta?
2. Apakah budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen (Y) Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta?
3. Apakah disiplin kerja (X1) dan budaya organisasional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen (Y) Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kepuasan kerja dosen (Y) Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasional (X2) terhadap kepuasan kerja dosen (Y) Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X1) dan budaya organisasional (X2) terhadap kepuasan kerja dosen (Y) Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada kajian perilaku organisasi dalam konteks pendidikan tinggi. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan klarifikasi empiris terhadap temuan-temuan sebelumnya yang masih menunjukkan inkonsistensi. Dengan menghadirkan konteks dosen pada perguruan tinggi negeri, penelitian ini juga memberikan perspektif tambahan mengenai dinamika perilaku kerja dalam lingkungan akademik yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan sektor industri maupun instansi pemerintahan pada umumnya.

## **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen secara lebih efektif. Temuan penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang berpengaruh maupun yang belum berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dosen, sehingga fakultas dapat merancang kebijakan yang lebih tepat sasaran. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar evaluasi dalam penguatan aspek disiplin kerja serta optimalisasi implementasi budaya organisasional guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan fakultas dapat dilakukan secara lebih terarah dan berkelanjutan sesuai dengan karakteristik dosen sebagai tenaga profesional akademik.

## **3. Manfaat Akademis dan Kebijakan**

Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti yang tertarik mengkaji manajemen sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi, khususnya mengenai model hubungan antara disiplin kerja, budaya organisasional, dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan dalam pengembangan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain, seperti kinerja dosen, komitmen organisasi, maupun kepemimpinan, guna memperoleh model yang lebih komprehensif. Dari sisi kebijakan institusional, hasil

penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam perumusan kebijakan pengelolaan dosen, terutama dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja melalui penguatan disiplin dan internalisasi budaya organisasi.

#### **4. Manfaat bagi Peneliti**

Bagi peneliti, penelitian ini memberikan kesempatan untuk memperdalam pemahaman mengenai konsep-konsep manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Melalui proses penyusunan penelitian ini, peneliti dapat mengasah kemampuan dalam melakukan analisis teoritis maupun empiris dengan pendekatan kuantitatif berbasis instrumen kuesioner skala Likert 1–5. Selain itu, penelitian ini memberikan pengalaman langsung dalam kegiatan pengumpulan data, penyusunan instrumen penelitian, hingga pengolahan dan interpretasi data menggunakan teknik analisis statistik. Dengan demikian, penelitian ini bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan peneliti dalam merancang penelitian ilmiah yang sistematis, objektif, dan berbasis bukti.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Hasibuan (2016:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan rasa mencintai pekerjaan, yang tercermin dalam moral kerja, tingkat kedisiplinan, serta prestasi kerja pegawai. Sejalan dengan pendapat tersebut, Luthans (2011:141) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif yang dihasilkan dari evaluasi individu terhadap pekerjaan maupun pengalaman kerja yang dialaminya. Robbins dan Judge (2015:74) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari penilaian atas karakteristik pekerjaan tersebut. Selanjutnya, Sutrisno (2016:75) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan senang atau tidak senang terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, sistem pengawasan, imbalan, serta kesempatan pengembangan diri. Handoko (2014:193) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang memengaruhi cara individu memandang pekerjaannya dan berkaitan erat dengan sikap kerja terhadap kondisi yang ada dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan kondisi emosional positif dosen yang mencerminkan tingkat kesenangan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan akademik dan lingkungan kerjanya, yang terbentuk dari kesesuaian antara harapan dengan realitas yang diterima di institusi. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan budaya organisasional. Selain itu, kinerja pegawai juga menjadi variabel dependen lain yang digunakan untuk melihat bagaimana kedua variabel independen tersebut memengaruhi capaian kerja dosen dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

### **Peran Kepuasan Kerja dalam Organisasi**

Menurut Robbins dan Judge (2015:76), kepuasan kerja memiliki beberapa peran penting dalam organisasi, dalam konteks dosen dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Membentuk sikap positif dosen terhadap pekerjaan akademik:  
Kepuasan kerja mendorong dosen lebih bersemangat dalam melaksanakan pembelajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, serta tugas penunjang akademik lainnya.
- 2) Meningkatkan komitmen dosen terhadap institusi:  
Dosen yang puas cenderung memiliki loyalitas dan keterikatan yang lebih kuat terhadap fakultas, sehingga mendukung pencapaian visi, IKU, dan roadmap internasionalisasi.

- 3) Mengurangi perilaku kerja negatif:  
Tingkat kepuasan yang baik dapat menekan kejenuhan akademik, rendahnya keterlibatan dalam kegiatan fakultas, maupun minimnya partisipasi dalam penelitian dan pengabdian.
- 4) Mendukung peningkatan kinerja dosen:  
Kepuasan kerja menjadi faktor psikologis yang membantu dosen menjalankan tugas Tri Dharma secara lebih optimal, produktif, dan berorientasi mutu.

#### **b. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins & Judge (2013:118), indikator kepuasan kerja yang disesuaikan dengan konteks dosen adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap Pekerjaan itu Sendiri  
Kepuasan ini muncul ketika dosen merasa bahwa kegiatan mengajar, membimbing mahasiswa, meneliti, dan melakukan pengabdian sesuai dengan kompetensi serta minat akademiknya. Dosen akan merasa puas apabila pekerjaannya memberikan ruang untuk berkembang, berkarya, dan berkontribusi nyata pada institusi.
- 2) Kepuasan terhadap Gaji  
Kepuasan terhadap gaji berkaitan dengan persepsi dosen mengenai kesesuaian kompensasi, tunjangan profesi, remunerasi, maupun insentif penelitian dengan beban kerja akademik dan tanggung jawab yang dijalankan.

### 3) Kepuasan terhadap Promosi

Dalam konteks dosen, promosi berkaitan dengan peluang kenaikan jabatan fungsional akademik, seperti Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, hingga Guru Besar. Kepuasan akan meningkat apabila proses kenaikan jabatan berlangsung transparan, adil, dan didukung institusi.

### 4) Kepuasan terhadap Pengawasan

Kepuasan pada aspek ini berkaitan dengan bagaimana pimpinan fakultas, kaprodi, atau koordinator memberikan arahan, monitoring BKD, evaluasi pembelajaran, serta dukungan akademik secara profesional dan konstruktif.

### 5) Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Kepuasan ini muncul ketika hubungan antar dosen berjalan harmonis, kolaboratif, dan saling mendukung, baik dalam kegiatan pengajaran, penelitian bersama, pengabdian, maupun penguatan budaya akademik.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Hasibuan (2016:193) menjelaskan bahwa kesadaran mencerminkan sikap mental pegawai dalam menaati aturan secara sukarela, sedangkan kesediaan diwujudkan melalui perilaku dan tindakan nyata dalam menjalankan ketentuan organisasi. Rivai dan Sagala (2013:825) memandang disiplin kerja sebagai sarana manajerial yang digunakan untuk mendorong pegawai agar bersedia menyesuaikan perilaku kerja, sehingga tercipta kepatuhan terhadap peraturan dan standar organisasi. Sejalan

dengan pendapat tersebut, Singodimedjo dalam Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap dan kesiapan individu untuk menaati norma dan peraturan yang berlaku, baik yang didasari oleh kesadaran pribadi maupun kepatuhan terhadap aturan organisasi.

Berdasarkan pengertian para ahli tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja dosen merupakan sikap dan perilaku dosen yang menunjukkan tingkat kepatuhan terhadap peraturan akademik, standar kerja, jadwal kelembagaan, serta tanggung jawab tridharma perguruan tinggi yang dilaksanakan secara sadar dan konsisten. Dalam konteks penelitian ini, disiplin kerja dipandang sebagai faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja, karena tingkat kedisiplinan yang baik akan mendorong dosen menjalankan tugas pendidikan, penelitian, pengabdian, serta administrasi akademik sesuai prosedur dan target yang telah ditetapkan institusi.

### **Peran Disiplin Kerja dalam Organisasi**

Menurut Rivai dan Sagala (2013:826), disiplin kerja memiliki beberapa peran penting dalam organisasi, antara lain sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berperan menjaga kepatuhan dosen terhadap aturan akademik dan kelembagaan, seperti jadwal perkuliahan, pengisian presensi, pelaporan nilai, dan kewajiban BKD.

2. Disiplin kerja menumbuhkan tanggung jawab profesional dosen dalam melaksanakan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta tugas penunjang institusi.
3. Disiplin kerja menciptakan keteraturan pelaksanaan aktivitas akademik, sehingga proses pembelajaran, penelitian, dan layanan kepada mahasiswa berjalan lebih efektif.
4. Disiplin kerja membantu meningkatkan efisiensi kerja dosen, terutama dalam penyelesaian administrasi akademik, publikasi, pelaporan kinerja, dan target tridharma.
5. Disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, karena pekerjaan terlaksana lebih tertib, terarah, dan sesuai target institusi.

#### **b. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018:21), disiplin kerja dapat dievaluasi melalui beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran Tepat Waktu

Indikator ini mencerminkan kedisiplinan dosen dalam mematuhi jadwal perkuliahan, rapat, bimbingan akademik, seminar, maupun kegiatan fakultas lainnya sesuai waktu yang telah ditetapkan.

2. Kepatuhan terhadap Peraturan Organisasi

Menggambarkan sejauh mana dosen menaati peraturan akademik dan kebijakan fakultas, seperti pelaksanaan BKD, penyusunan RPS, pelaporan nilai, dan kepatuhan terhadap kode etik dosen.

### 3. Pemanfaatan Waktu Secara Efisien

Merujuk pada kemampuan dosen mengelola waktu secara produktif untuk kegiatan pengajaran, penelitian, pengabdian, bimbingan mahasiswa, dan tugas administratif.

### 4. Pencapaian Target Pekerjaan

Menunjukkan konsistensi dosen dalam memenuhi target tridharma, seperti penyelesaian perkuliahan, publikasi ilmiah, pengabdian masyarakat, serta capaian target institusi seperti IKU dan roadmap akreditasi.

## **3. Budaya Organisasional**

### **a. Pengertian Budaya Organisasional**

Budaya organisasional merupakan seperangkat prinsip, nilai, dan norma yang dijadikan pedoman oleh sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan berperilaku di dalam organisasi. Sulaksono (2015:4) menyatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan prinsip-prinsip yang dipegang oleh anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan berinteraksi di lingkungan kerja. Robbins dan Judge (2015:355) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang menjadi ciri pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, serta berperan dalam menciptakan stabilitas apabila budaya tersebut terinternalisasi dengan kuat. Sejalan dengan pandangan tersebut, Robbins dan Judge dalam Sulaksono (2015:2) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai yang dianut oleh

seluruh anggota organisasi yang membentuk karakter dan identitas organisasi. Selain itu, Chaerudin (2019:193) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai dan norma perilaku yang dipahami, diterima, dan dijalankan bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan berperilaku dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasional dosen merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh dosen sebagai pedoman dalam berpikir, bersikap, dan bertindak dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi serta tugas kelembagaan. Dalam konteks penelitian ini, budaya organisasional dipandang sebagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, karena budaya yang kuat akan membentuk perilaku profesional, meningkatkan komitmen akademik, memperkuat internalisasi nilai bela negara, serta mendukung pencapaian target institusi seperti IKU dan roadmap akreditasi internasional.

### **Fungsi Budaya Organisasional**

Menurut Robbins (dalam Sulaksono Hari, 2015:29), budaya organisasi memiliki beberapa fungsi penting, yaitu:

1. Sebagai pembeda organisasi

Budaya organisasional membentuk karakter khas FEB UPN “Veteran” Yogyakarta, terutama melalui nilai bela negara, profesionalisme akademik, dan orientasi mutu global.

2. Sebagai pembentuk identitas anggota organisasi

Budaya organisasi menumbuhkan rasa memiliki dosen terhadap fakultas, sehingga dosen merasa menjadi bagian dari pengembangan institusi dan reputasi akademik.

3. Sebagai pendorong komitmen organisasi

Budaya yang kuat mendorong dosen untuk lebih berkomitmen pada pencapaian target tridharma, IKU, BKD, publikasi, dan pengembangan institusi.

4. Sebagai pemersatu dan pedoman perilaku organisasi

Budaya organisasi menjadi acuan perilaku dosen dalam mengajar, meneliti, membimbing mahasiswa, dan berkolaborasi dengan sesama dosen maupun stakeholder eksternal.

5. Sebagai mekanisme pengendalian perilaku

Budaya organisasi membantu mengarahkan sikap profesional, etika akademik, integritas ilmiah, dan kepatuhan dosen terhadap aturan perguruan tinggi.

#### **b. Indikator Budaya Organisasional**

Berdasarkan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021, pemerintah menetapkan nilai dasar ASN yang dikenal dengan *BerAKHLAK* sebagai pedoman dalam membangun budaya organisasi di seluruh instansi pemerintah. Nilai-nilai tersebut menjadi acuan dalam menilai perilaku, integritas, dan profesionalitas ASN dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks dosen, indikator budaya organisasi berbasis *BerAKHLAK* dijabarkan sebagai berikut:

1. Berorientasi Pelayanan

Dosen menunjukkan komitmen pelayanan melalui kualitas pembelajaran, responsivitas terhadap kebutuhan mahasiswa, pelayanan bimbingan akademik, dan dukungan administratif akademik yang profesional.

2. Akuntabel

Dosen melaksanakan tugas secara jujur, bertanggung jawab, dan transparan, seperti dalam pengisian BKD, pelaporan nilai, penggunaan dana penelitian, dan integritas publikasi ilmiah.

3. Kompeten

Dosen terus meningkatkan kapasitas akademik melalui pelatihan, sertifikasi, penelitian, publikasi, seminar, serta pengembangan metode pembelajaran inovatif.

4. Harmonis

Dosen membangun hubungan kerja yang positif dengan rekan sejawat, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan pimpinan, sehingga tercipta lingkungan akademik yang suportif.

5. Loyal

Dosen menunjukkan loyalitas terhadap visi misi fakultas dan universitas, menjaga nama baik institusi, serta mendukung program strategis seperti penguatan IKU, bela negara, dan IACBE.

#### 6. Adaptif

Dosen mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan kurikulum, digitalisasi pembelajaran, kebijakan MBKM, teknologi pendidikan, dan tuntutan akreditasi internasional.

#### 7. Kolaboratif

Dosen aktif bekerja sama dalam tim teaching, penelitian bersama, pengabdian kolaboratif, serta kemitraan dengan dunia industri dan institusi global.

## B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul, Nama Jurnal Penerbit	Objek Penelitian	Variabel			Metode Penelitian	Hasil
			Independen	Mediasi	Dependen		
1	Wua, I. W. G., Noermijati, N., & Yuniarinto, A. (2022). <i>The Influence of Organizational Culture on the Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Organizational Commitment. Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)</i> , 20(3), 542–551. Universitas Brawijaya. <a href="https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/2893">https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/2893</a>	Karyawan tetap Bank SulutGo Kantor Cabang Utama (KCU) Manado	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan	Jenis penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian di Bank SulutGo KCU Manado dengan populasi 112 karyawan tetap yang telah bekerja minimal lima tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus (seluruh populasi dijadikan sampel). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara dengan skala Likert lima poin. Analisis data menggunakan <i>SmartPLS 3.0</i> untuk menguji pengaruh langsung serta uji Sobel untuk pengaruh mediasi.	(1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; (4) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (6) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; (7) Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan; (8) Komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2	Ermila, H, M., & Yusuf, M. (2025). <i>Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima</i> . <i>Muqaddimah: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis</i> , Vol. 3 No. 4. <a href="https://ejournalqarnain.stisnq.ac.id/index.php/MUQADDIMAH/article/view/">https://ejournalqarnain.stisnq.ac.id/index.php/MUQADDIMAH/article/view/</a>	Pegawai ASN Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima (36 responden)	Disiplin Kerja, Budaya Organisasi		Kepuasan Kerja	Penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif. Populasi 69 pegawai, sampel 36 ASN menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25.	(1) Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) Disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

No	Peneliti, Tahun, Judul, Nama Jurnal Penerbit	Objek Penelitian	Variabel			Metode Penelitian	Hasil
			Independen	Mediasi	Dependen		
3	Alfadhil, T., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2024). <i>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening</i> . Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME), 3(5), 861–875. <a href="https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/4926">https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/4926</a>	Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel 95 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F).	(1) Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (5) Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; (6) Fasilitas kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; (7) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (8–10) Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak signifikan.
4	Anggraeny, D. (2023). <i>Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitra Makmur Multindo</i> . Prosiding: Ekonomi dan Bisnis, Vol. 3 No. 2. <a href="https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/2549">https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/2549</a>	Karyawan PT. Mitra Makmur Multindo	Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja		Kepuasan Kerja	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi sebanyak 100 karyawan dengan teknik sampling jenuh (seluruh populasi dijadikan sampel). Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25.	(1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (4) Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

No	Peneliti, Tahun, Judul, Nama Jurnal Penerbit	Objek Penelitian	Variabel			Metode Penelitian	Hasil
			Independen	Mediasi	Dependen		
5	Kurniati, K. C., Kurniawan, I. S., & Lysander, M. A. S. (2025). <i>Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai</i> . JMPIS (Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial), 6(3). <a href="https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i3">https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i3</a>	Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Ekstrinsik		Kepuasan Kerja	Jenis penelitian: Kuantitatif dengan pendekatan survei. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert 1–5. Jumlah responden sebanyak 50 pegawai BPBD DIY dengan teknik sensus (seluruh populasi dijadikan responden).	(1) Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
6	Putra, Y. E., Violinda, Q., & Kurniawan, B. (2025). <i>Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Organisasi yang Dimediasi Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Kelola Jasa Artha Semarang</i> . <i>Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik dan Humaniora</i> , 2(4), 40–59. <a href="https://journal.lpkd.or.id/index.php/Progres/article/view/2663/2837">https://journal.lpkd.or.id/index.php/Progres/article/view/2663/2837</a>	Karyawan PT. Kelola Jasa Artha Semarang	Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei. Populasi 354 karyawan, sampel 105 responden (purposive sampling). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, path analysis, dan uji Sobel dengan SPSS 26.	(1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; (4) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; (5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (6) Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja; (7) Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

## **C. Hubungan Antar Variabel**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku. Dalam konteks dosen, disiplin kerja tercermin melalui kepatuhan terhadap jadwal perkuliahan, penyelesaian administrasi akademik, pemenuhan Beban Kerja Dosen (BKD), serta konsistensi dalam menjalankan tugas tridharma perguruan tinggi. Disiplin kerja yang baik menunjukkan adanya kepatuhan terhadap aturan akademik, ketepatan pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab profesional dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Kondisi tersebut dapat memengaruhi bagaimana dosen merasakan pekerjaannya, karena kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang dihasilkan dari evaluasi seseorang terhadap pekerjaan maupun pengalaman kerjanya. Oleh karena itu, tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja akademik yang tertib, terstruktur, dan profesional sehingga berpotensi meningkatkan kepuasan kerja dosen dalam organisasi.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Penelitian Ermila et al. (2025), Anggraeny (2023), serta Putra et al. (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun demikian, penelitian Alfadhil et al. (2024) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan

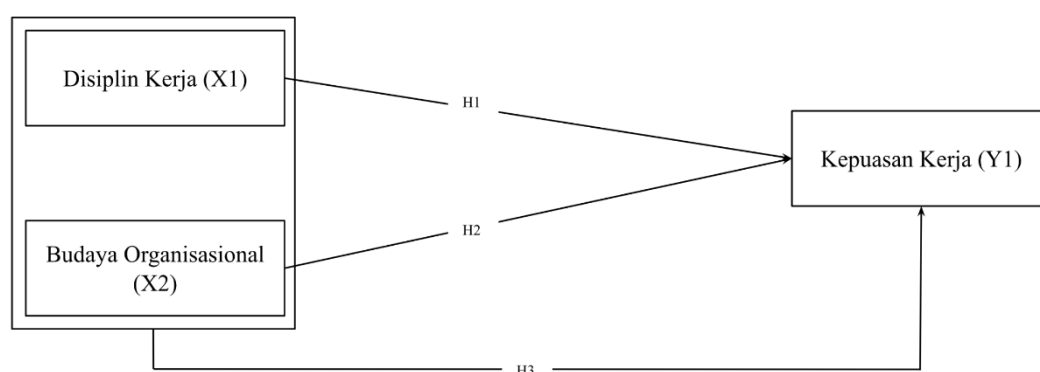
terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja masih belum konsisten pada berbagai objek penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2015), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Dalam konteks dosen, budaya organisasional tercermin melalui nilai-nilai akademik, profesionalisme, kolaborasi, integritas, serta internalisasi nilai institusi seperti bela negara dan orientasi mutu. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja akademik yang kondusif, membangun hubungan kerja yang harmonis antar dosen, serta membentuk sikap kerja yang positif dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. Kondisi tersebut dapat memengaruhi bagaimana dosen merasakan pekerjaannya, karena kepuasan kerja menurut merupakan keadaan emosional positif yang dihasilkan dari evaluasi seseorang terhadap pekerjaan dan pengalaman kerjanya. Dengan demikian, budaya organisasional yang baik dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja dosen dalam melaksanakan tugas akademik dan tanggung jawab kelembagaan.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasional memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Penelitian Wua et al. (2022), Ermila et al. (2025), serta Anggraeny (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun demikian, penelitian Kurniati et al. (2025) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasional terhadap kepuasan kerja masih belum konsisten pada berbagai objek penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali apakah budaya organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.

#### D. Kerangka Konseptual/Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

## E. Hipotesis Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2017:135), hipotesis merupakan dugaan atau perkiraan logis mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji secara empiris. Hipotesis disusun berdasarkan teori, hasil penelitian terdahulu, serta kerangka konseptual penelitian, sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian. Dengan demikian, berdasarkan kerangka pemikiran dan landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen (Y) Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta.
- H2 : Budaya organisasional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen (Y) Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta.
- H3 : Disiplin kerja (X1) dan budaya organisasional (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen (Y) Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Menurut Sekaran dan Bougie (2017:116), penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data numerik untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif dan sistematis. Pendekatan eksplanatori digunakan ketika peneliti ingin mengetahui pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual yang telah disusun sebelumnya (Cooper & Schindler, 2014:146).

Rancangan penelitian ini disusun untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta. Pengujian hubungan antarvariabel dilakukan dengan mengumpulkan data primer melalui metode survei menggunakan kuesioner terstruktur. Menurut Creswell (2014:155), penelitian survei digunakan untuk memperoleh data kuantitatif dari responden guna mengukur sikap, persepsi, dan perilaku individu serta menguji hubungan antarvariabel dalam suatu populasi.

Instrumen penelitian disusun dalam bentuk pernyataan tertutup yang diukur menggunakan skala Likert 1–5, dengan rentang jawaban mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sekaran dan Bougie (2017:221) menyatakan bahwa skala Likert efektif digunakan untuk mengukur sikap dan persepsi responden secara bertingkat sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian.

## **B. Objek dan Waktu Penelitian**

### **1. Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan fokus utama yang menjadi sasaran dalam suatu penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang relevan. Menurut Sekaran dan Bougie (2017:69), objek penelitian adalah unit analisis yang meliputi individu, kelompok, organisasi, atau peristiwa yang diteliti untuk menjawab tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, objek penelitian adalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) UPN “Veteran” Yogyakarta, yang meliputi dosen.

Pemilihan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta sebagai objek penelitian didasarkan pada relevansinya dengan permasalahan yang diteliti, khususnya terkait disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. FEB UPN “Veteran” Yogyakarta merupakan salah satu unit kerja di lingkungan perguruan tinggi negeri yang memiliki karakteristik organisasi tersendiri serta menerapkan nilai-nilai budaya organisasi *Wimaya* dan *Bela Negara*. Kondisi tersebut menjadikan FEB UPN “Veteran” Yogyakarta sebagai objek yang tepat untuk

mengkaji hubungan antarvariabel dalam konteks organisasi pendidikan tinggi.

Selain itu, pemilihan objek penelitian ini juga mempertimbangkan kemudahan akses peneliti dalam memperoleh data serta kesesuaian antara objek penelitian dan tujuan penelitian. Menurut Cooper dan Schindler (2014:123), pemilihan objek penelitian yang tepat akan mempermudah proses pengumpulan data dan meningkatkan relevansi temuan penelitian. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang akurat mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta.

## 2. Waktu Penelitian

Menurut Creswell (2014:161), waktu penelitian adalah pengaturan jadwal penelitian yang mencakup tahap perencanaan, pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian, sehingga setiap tahapan dapat dilaksanakan secara efektif sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Keterangan	Nov	Des	Jan	Feb
1.	Survei Awal & Pengumpulan Informasi				
2.	Penyusunan Bab I s.d. III				

No	Keterangan	Nov	Des	Jan	Feb
3.	Penyebaran Kuesioner				
4.	Pengolahan dan Analisis Data				
5.	Penyusunan Bab IV & 5				

### C. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau unit analisis yang menjadi sasaran penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie (2017:240), populasi adalah seluruh kelompok individu, peristiwa, atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi perhatian peneliti untuk diteliti serta ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan setelah data penelitian terkumpul, dengan menggunakan data responden yang memenuhi kriteria analisis. Dari kuesioner yang kembali, dilakukan proses pemeriksaan kelengkapan dan konsistensi jawaban (*data screening*), sehingga diperoleh 50 data yang layak untuk dianalisis lebih lanjut. Data tersebut kemudian digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen guna memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Dengan demikian, instrumen yang

digunakan dalam penelitian ini telah melalui proses pengujian kualitas sebelum dilakukan analisis pengujian hipotesis, sehingga hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat keakuratan dan keandalan yang memadai.

#### **D. Sampel dan Teknik Sampling**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie (2017:241), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk diteliti dengan tujuan memperoleh informasi yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai populasi secara keseluruhan. Penggunaan sampel dilakukan apabila peneliti menghadapi keterbatasan dalam menjangkau seluruh anggota populasi, baik dari segi waktu, tenaga, maupun tingkat partisipasi responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*, yaitu teknik penentuan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai responden. Pendekatan ini digunakan karena penelitian dilakukan berdasarkan kesediaan dosen untuk mengisi kuesioner yang disebar oleh peneliti. Dengan demikian, responden yang berpartisipasi merupakan dosen yang memenuhi kriteria penelitian dan bersedia memberikan data.

Dari proses penyebaran kuesioner kepada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta, diperoleh sejumlah kuesioner yang kembali. Setelah dilakukan proses pemeriksaan kelengkapan dan kesesuaian jawaban, sebanyak 50 responden

dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Jumlah tersebut selanjutnya digunakan sebagai sampel dalam pengujian hipotesis penelitian.

Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini terdiri dari 50 dosen yang memenuhi kriteria analisis, yang diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta.

#### **E. Jenis Data Penelitian**

Jenis data dalam penelitian ini dibedakan berdasarkan sumber perolehannya, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sekaran dan Bougie (2017:83), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama untuk tujuan khusus penelitian yang sedang dilakukan.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5 untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, sehingga memungkinkan dilakukan analisis kuantitatif secara sistematis.

Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Menurut Sekaran dan Bougie (2017:84), data sekunder adalah data yang telah tersedia sebelumnya dan dikumpulkan oleh pihak lain untuk tujuan

tertentu, namun masih relevan untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari Laporan Kinerja (LAKIN) Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta serta Laporan Kinerja institusi UPN “Veteran” Yogyakarta yang tersedia pada website resmi universitas dan fakultas, serta didukung oleh berbagai referensi ilmiah berupa buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja, budaya organisasional, dan kepuasan kerja. Data sekunder tersebut digunakan untuk memperkuat landasan teori, mendukung penyusunan kerangka pemikiran, serta memperkaya analisis dan pembahasan hasil penelitian.

#### **F. Prosedur Pengambilan Data**

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis dan terstruktur agar data yang diperoleh relevan, akurat, serta sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Creswell (2014:161), prosedur pengumpulan data merupakan rangkaian langkah yang dirancang peneliti untuk memperoleh informasi dari responden secara terencana sehingga dapat mendukung validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

Tahap pertama adalah pra-penelitian yang meliputi observasi awal dan studi pendahuluan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta. Tahap ini bertujuan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, serta memastikan bahwa variabel yang diteliti sesuai dengan konteks organisasi.

Tahap kedua adalah penyusunan instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dengan mengacu pada teori dan penelitian terdahulu. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1–5 untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Tahap ketiga adalah penyebaran kuesioner kepada dosen sebagai responden penelitian. Penyebaran dilakukan melalui dua metode, yaitu secara fisik (*hardcopy*) dan secara daring menggunakan *Google Form*, dengan tujuan meningkatkan tingkat partisipasi responden serta memberikan fleksibilitas dalam pengisian kuesioner.

Tahap keempat adalah pemeriksaan dan pengolahan data yang telah terkumpul. Data yang kembali diperiksa kelengkapannya serta diseleksi berdasarkan kelayakan analisis sehingga diperoleh 50 data yang memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut.

Tahap terakhir adalah pengujian kualitas instrumen dan analisis data. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan data yang telah dinyatakan layak analisis sebelum dilakukan pengujian hipotesis, sehingga hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat keakuratan dan konsistensi yang memadai.

## **G. Klasifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan atribut atau sifat yang dimiliki oleh objek penelitian dan menjadi fokus pengamatan dalam suatu penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie (2017:77), variabel adalah segala sesuatu yang dapat dibedakan atau memiliki variasi nilai dan dapat diukur serta dianalisis untuk menjelaskan hubungan antarfenomena yang diteliti. Berdasarkan tujuan dan kerangka konseptual penelitian, variabel dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi.

Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel lain. Menurut Hair et al. (2019:7), variabel independen merupakan variabel prediktor yang digunakan untuk menjelaskan variasi pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari disiplin kerja (X1) dan budaya organisasional (X2). Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan dosen terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku, sedangkan budaya organisasional menggambarkan nilai, norma, dan sistem makna bersama yang dianut oleh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta.

Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Sekaran dan Bougie (2017:77) menjelaskan bahwa variabel dependen merupakan variabel utama yang menjadi fokus penelitian karena menjelaskan fenomena yang ingin

dipahami. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y). Kepuasan kerja menggambarkan kondisi emosional positif dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai individu terpenuhi dalam pekerjaan.

## H. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian		Definisi Operasional Variabel	Indikator
Y	Kepuasan Kerja	Menurut Robbins and Judge (2015) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaannya.	Robbins and Judge (2015) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator kepuasan kerja, yaitu: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri</li> <li>2. Kepuasan pada gaji</li> <li>3. Kepuasan pada promosi</li> <li>4. kepuasan terhadap pengawasan</li> <li>5. Kepuasan terhadap rekan kerja</li> </ol>
X1	Disiplin Kerja	Menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah sarana yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran orang untuk mematuhi aturan organisasi yang berlaku.	Menurut Afandi (2018:21) disiplin kerja memiliki indikator sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Masuk kerja tepat waktu</li> <li>2. Mematuhi semua peraturan organisasi</li> <li>3. Penggunaan waktu secara efisien</li> <li>4. Target pekerjaan</li> </ol>

Variabel Penelitian		Definisi Operasional Variabel	Indikator
X2	Budaya Organisasi	Peraturan Menteri PANRB No. 39 tahun 2012 budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para dosen melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita-cita organisasi/institusi.	Menurut Surat Edaran Menteri PANRB No. 20 Tahun 2021 tentang core values ASN: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berorientasi Pelayanan</li> <li>2. Akuntabel</li> <li>3. Kompeten</li> <li>4. Harmonis</li> <li>5. Loyal</li> <li>6. Adaptif</li> <li>7. Kolaboratif</li> </ol>

### 1. Kepuasan Kerja (Y)

Hasibuan (2016:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, yang tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai. Dalam konteks penelitian ini, kepuasan kerja dosen tercermin dari perasaan positif terhadap tugas tridharma perguruan tinggi dan lingkungan kerja akademik. Sejalan dengan pendapat tersebut, Luthans (2011:141) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian individu terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Robbins dan Judge (2015:74) menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Robbins and Judge

(2013:118) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya, yaitu:

a. Kepuasan pada Pekerjaan itu Sendiri Y.1.1

Kepuasan pada aspek ini muncul ketika tugas tridharma yang dijalankan dosen memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi sesuai bidang keilmuan, memperoleh tanggung jawab akademik, serta merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai dan makna. Dosen akan merasa puas apabila dapat memberikan kontribusi yang signifikan melalui kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Dengan item pernyataan:

- 1) Y.1.1.1 Saya merasa puas dengan hasil kerja yang menjadi tanggung jawab saya.
- 2) Y.1.1.2 Saya menilai bahwa pekerjaan saya memberikan kontribusi yang bermakna.

$$Y.1.1 = \frac{Y.1.1.1 + Y.1.1.2}{2}$$

Keterangan:

Y.1.1 = Skor rata-rata indikator pencapaian kepuasan pada pekerjaan itu sendiri

Y.1.1.1, Y.1.1.2 = Skor rata-rata item

b. Kepuasan pada Gaji Y.1.2

Kepuasan pada gaji berkaitan dengan sejauh mana pendapatan yang diterima dosen dianggap sepadan dengan beban kerja tridharma dan tanggung jawab akademik yang diemban. Kesesuaian gaji dengan standar institusi maupun beban tugas dosen menjadi penentu tingkat kepuasan pada aspek ini.

Dengan item pernyataan:

- 1) Y.1.2.1 Saya puas dengan jumlah gaji yang saya terima setiap bulan dari institusi ini.
- 2) Y.1.2.2 Saya merasa gaji yang saya peroleh sudah sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya di institusi ini.

$$Y. 1.1 = \frac{Y. 1.2.1 + Y. 1.2.2}{2}$$

Keterangan:

Y.1.2 = Skor rata-rata indikator pencapaian kepuasan pada gaji

Y.1.2.1, Y.1.2.2 = Skor rata-rata item

c. Kepuasan pada Promosi Y.1.3

Indikator ini mencerminkan kepuasan dosen terhadap peluang pengembangan karier akademik yang disediakan oleh institusi, seperti kenaikan jabatan fungsional maupun kesempatan pengembangan profesional. Kepuasan akan

semakin tinggi apabila proses promosi dilakukan secara adil, transparan, dan berdasarkan prestasi kerja.

Dengan item pernyataan:

- 1) Y.1.3.1 Saya merasa puas dengan kesempatan promosi yang disediakan oleh institusi.
- 2) Y.1.3.2 Saya puas bekerja di institusi ini karena peluang promosi diberikan secara adil sesuai dengan kerja pegawai.

$$Y. 1.3 = \frac{Y. 1.3.1 + Y. 1.3.2}{2}$$

Keterangan:

Y.1.3 = Skor rata-rata indikator pencapaian kepuasan terhadap promosi

Y.1.3.1, Y.1.3.2 = Skor rata-rata item

d. Kepuasan terhadap Pengawasan Y.1.4

Kepuasan dalam hal pengawasan berkaitan dengan bagaimana pimpinan program studi, dekanat, atau atasan memberikan arahan, dukungan, serta evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dosen. Pengawasan yang profesional dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja dosen.

Dengan item pernyataan:

- 1) Y.1.4.1 Saya merasa puas karena pengawasan kerja di institusi ini dilakukan secara intensif.
- 2) Y.1.4.2 Saya puas terhadap pengawasan kerja yang dilakukan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai.

$$Y.1.4 = \frac{Y.1.4.1 + Y.1.4.2}{2}$$

Keterangan:

Y.1.4 = Skor rata-rata indikator pencapaian kepuasan terhadap pengawasan

Y.1.4.1, Y.1.4.2 = Skor rata-rata item

e. Kepuasan terhadap Rekan Kerja Y.1.5

Kepuasan terhadap rekan kerja muncul ketika hubungan antar dosen berlangsung harmonis, saling mendukung, dan memberikan motivasi dalam menjalankan tugas akademik. Lingkungan kerja yang kooperatif akan meningkatkan kepuasan kerja dosen.

Dengan item pernyataan:

- 1) Y.1.5.1 Saya puas karena rekan kerja saya selalu memberikan motivasi saya dalam bekerja.
- 2) Y.1.5.2 Saya puas karena hubungan saya dengan rekan kerja berlangsung dengan baik.

$$Y.1.5 = \frac{Y.1.5.1 + Y.1.5.2}{2}$$

Keterangan:

Y.1.5 = Skor rata-rata indikator pencapaian kepuasan terhadap rekan kerja

Y.1.5.1, Y.1.5.2 = Skor rata-rata item

## 2. Disiplin Kerja (X1)

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009:98), disiplin kerja menggambarkan kesiapan dan kemauan seorang individu untuk menaati seluruh aturan serta norma yang berlaku dalam organisasi, sehingga perilaku kerjanya tetap berada dalam koridor ketentuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, Rivai (2015:825) memaknai disiplin kerja sebagai instrumen manajerial yang digunakan untuk mendorong pegawai agar berperilaku sesuai dengan aturan organisasi, sekaligus menerima konsekuensi apabila melanggar ketentuan tersebut. Dalam konteks penelitian ini, disiplin kerja dosen mencerminkan kepatuhan dosen terhadap jadwal akademik, pelaksanaan tridharma, penyelesaian administrasi BKD, serta ketentuan fakultas dan universitas. Menurut Afandi (2018:21), disiplin kerja dapat dievaluasi melalui beberapa indikator sebagai berikut:

### a. Kehadiran Tepat Waktu X.1.1

Indikator ini mencerminkan perilaku dosen dalam mematuhi jadwal kegiatan akademik, perkuliahan, rapat, dan aktivitas kelembagaan yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu menunjukkan tingkat kepatuhan dosen terhadap aturan kehadiran dan jadwal institusi.

Dengan item pernyataan:

- 1) X.1.1.1 Saya senantiasa hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- 2) X.1.1.2 Saya meninggalkan tempat kerja setelah jam kerja resmi selesai.

$$X.1.1 = \frac{X.1.1.1 + X.1.1.2}{2}$$

Keterangan:

X.1.1 = Skor rata-rata indikator kehadiran tepat waktu

X.1.1.1, X.1.1.2 = Skor rata-rata item

b. Kepatuhan terhadap Peraturan Organisasi X.1.2

Indikator ini menggambarkan sejauh mana dosen mengikuti dan menaati seluruh ketentuan akademik, administratif, serta aturan kelembagaan yang ditetapkan oleh fakultas maupun universitas.

Dengan item pernyataan:

- 1) X.1.2.1 Saya terus berupaya mengikuti seluruh peraturan dan ketentuan yang diberlakukan oleh institusi.
- 2) X.1.2.2 Saya tidak pernah melakukan tindakan yang menunjukkan kelalaian dalam menjalankan tugas.

$$X.1.2 = \frac{X.1.2.1 + X.1.2.2}{2}$$

Keterangan:

X.1.2 = Skor rata-rata indikator kepatuhan terhadap peraturan organisasi

X.1.2.1, X.1.2.2 = Skor rata-rata item

c. Pemanfaatan Waktu Secara Efisien X.1.3

Indikator ini merujuk pada kemampuan dosen dalam menggunakan waktu kerja secara produktif untuk kegiatan pembelajaran, penelitian, pengabdian, dan tugas penunjang akademik lainnya.

Dengan item pernyataan:

- 1) X.1.3.1 Saya berusaha menyelesaikan setiap tugas dengan penggunaan waktu dan sumber daya secara efisien.
- 2) X.1.3.2 Saya menghindari percakapan yang tidak relevan dengan pekerjaan saat sedang menjalankan tugas.

$$X.1.3 = \frac{X.1.3.1 + X.1.3.2}{2}$$

Keterangan:

X.1.3 = Skor rata-rata indikator pemanfaatan waktu secara efisien

X.1.3.1, X.1.3.2 = Skor rata-rata item

d. Pencapaian Target Pekerjaan X.1.4

Indikator ini menunjukkan kesungguhan dan konsistensi dosen dalam memenuhi target tridharma, BKD, publikasi, pengabdian, serta target kinerja yang telah ditetapkan institusi.

Dengan item pernyataan:

- 1) Saya berupaya memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh institusi.

- 2) Saya menilai bahwa hasil kerja yang saya capai telah sesuai dengan tuntutan institusi.

$$X.1.4 = \frac{X.1.4.1 + X.1.4.2}{2}$$

Keterangan:

X.1.4 = Skor rata-rata indikator pencapaian target pekerjaan

X.1.4.1, X.1.4.2 = Skor rata-rata item

### **3. Budaya Organisasional (X2)**

Robbins dan Judge (2015:355) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sejalan dengan pendapat tersebut, Nurdin Ismail (2012:8) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai dan norma yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi serta berfungsi sebagai pedoman perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta, budaya organisasional tercermin melalui internalisasi nilai BerAKHLAK sebagai core values ASN yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tridharma, pelayanan akademik, dan tata kelola kelembagaan. Hal ini sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021, yang menekankan nilai-nilai sebagai berikut:

a. Berorientasi Pelayanan X.2.1

Berorientasi pelayanan menggambarkan komitmen dosen dalam memberikan layanan akademik yang optimal kepada mahasiswa dan pemangku kepentingan lainnya. Hal ini tercermin dari kemampuan memahami kebutuhan mahasiswa, bersikap responsif, solutif, dan terus meningkatkan mutu layanan akademik.

Dengan item pernyataan:

- 1) X.2.1.1 Saya memahami dan mampu memenuhi kebutuhan mahasiswa, dosen, serta pengguna layanan di institusi ini.
- 2) X.2.1.2 Saya memberikan pelayanan dengan sikap yang ramah, bekerja secara cepat, memberikan solusi yang tepat, dan dapat dipercaya.
- 3) X.2.1.3 Saya berupaya untuk terus meningkatkan mutu pelayanan yang saya berikan secara berkesinambungan.

$$X.2.1 = \frac{X.2.1.1 + X.2.1.2 + X.2.1.3}{3}$$

Keterangan:

X.2.1 = Skor rata-rata indikator pencapaian berorientasi pelayanan

X.2.1.1, X.2.1.2, X.2.1.3 = Skor rata-rata item

b. Akuntabel X.2.2

Akuntabel mencerminkan tanggung jawab dosen dalam menjalankan amanah tridharma dan tugas kelembagaan secara jujur, disiplin, serta menjunjung integritas akademik.

Dengan item pernyataan:

- 1) X.2.2.1 Saya menjalankan tugas dengan kejujuran, rasa tanggung jawab, kedisiplinan, serta menjunjung tinggi integritas.
- 2) X.2.2.2 Saya memanfaatkan aset dan fasilitas milik negara di institusi ini secara tepat, efisien, dan penuh tanggung jawab.
- 3) X.2.2.3 Saya tidak menggunakan jabatan atau kewenangan saya untuk tujuan yang tidak semestinya.

$$X.2.2 = \frac{X.2.2.1 + X.2.2.2 + X.2.2.3}{3}$$

Keterangan:

X.2.2 = Skor rata-rata indikator pencapaian akuntabel

X.2.2.1, X.2.2.2, X.2.2.3 = Skor rata-rata item

c. Kompeten X.2.3

Kompeten berarti dosen memiliki kemauan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi akademik, pedagogik, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Dengan item pernyataan:

- 1) X.2.3.1 Saya secara konsisten mengembangkan kemampuan diri agar mampu menghadapi dinamika dan tantangan yang terus berubah.
- 2) X.2.3.2 Saya mendukung rekan kerja dalam proses belajar dan pengembangan diri.
- 3) X.2.3.3 Saya menyelesaikan setiap tugas sesuai prosedur kerja.

$$X.2.3 = \frac{X.2.3.1 + X.2.3.2 + X.2.3.3}{3}$$

Keterangan:

X.2.3 = Skor rata-rata indikator pencapaian kompeten

X.2.3.1, X.2.3.2, X.2.3.3 = Skor rata-rata item

d. Harmonis X.2.4

Harmonis menggambarkan hubungan kerja antar dosen yang saling menghargai, mendukung, dan menciptakan suasana akademik yang kondusif.

Dengan item pernyataan:

- 1) X.2.4.1 Saya menghormati setiap individu tanpa memandang latar belakang apa pun.
- 2) X.2.4.2 Saya memiliki kepedulian dan kesediaan untuk membantu orang lain.
- 3) X.2.4.3 Saya berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan harmonis.

$$X.2.4 = \frac{X.2.4.1 + X.2.4.2 + X.2.4.3}{3}$$

Keterangan:

X.2.4 = Skor rata-rata indikator pencapaian harmonis

X.2.4.1, X.2.4.2, X.2.4.3 = Skor rata-rata item

e. Loyal X.2.5

Loyalitas mencerminkan dedikasi dosen dalam menjaga nama baik institusi, profesi, dan nilai bela negara yang menjadi identitas UPN “Veteran” Yogyakarta.

Dengan item pernyataan:

- 1) X.2.5.1 Saya menjaga reputasi baik institusi serta negara dalam setiap tindakan.
- 2) X.2.5.2 Saya mematuhi kewajiban untuk menjaga kerahasiaan jabatan maupun informasi negara.

$$X.2.5 = \frac{X.2.5.1 + X.2.5.2}{2}$$

Keterangan:

X.2.5 = Skor rata-rata indikator pencapaian loyal

X.2.5.1, X.2.5.2 = Skor rata-rata item

f. Adaptif X.2.6

Adaptif merujuk pada kemampuan dosen dalam menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum, teknologi pembelajaran, kebijakan akademik, dan tuntutan global.

Dengan item pernyataan:

- 1) X.2.6.1 Saya mampu beradaptasi dengan cepat ketika menghadapi perubahan.
- 2) X.2.6.2 Saya terus berupaya menciptakan inovasi dan mengembangkan kreativitas dalam pekerjaan.
- 3) X.2.6.3 Saya mengambil inisiatif dan bertindak secara proaktif.

$$X.2.6 = \frac{X.2.6.1 + X.2.6.2 + X.2.6.3}{3}$$

Keterangan:

X.2.6 = Skor rata-rata indikator pencapaian adaptif

X.2.6.1, X.2.6.2, X.2.6.3 = Skor rata-rata item

g. Kolaboratif X.2.7

Kolaboratif mencerminkan kemampuan dosen membangun kerja sama dengan sesama dosen, mahasiswa, mitra industri, dan institusi lain untuk mencapai tujuan akademik bersama.

Dengan item pernyataan:

- 1) X.2.7.1 Saya memberi ruang bagi berbagai pihak untuk ikut terlibat dan berkontribusi.
- 2) X.2.7.2 Saya bersikap terbuka dalam bekerja guna menghasilkan manfaat yang lebih besar.
- 3) X.2.7.3 Saya mendorong penggunaan beragam sumber daya secara optimal demi mencapai tujuan bersama.

$$X.2.7 = \frac{X.2.7.1 + X.2.7.2 + X.2.7.3}{3}$$

Keterangan:

X.2.7 = Skor rata-rata indikator pencapaian kolaboratif

X.2.7.1, X.2.7.2, X.2.7.3 = Skor rata-rata item

## I. Uji Instrumen

Menurut Sekaran dan Bougie (2017:210), uji instrumen bertujuan untuk menilai sejauh mana item pernyataan dalam kuesioner benar-benar merepresentasikan konstruk yang diteliti dan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Instrumen penelitian dalam studi ini digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dengan menggunakan skala Likert 1–5.

Dalam penelitian ini, pengujian instrumen dilakukan menggunakan aplikasi SPSS melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan item pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Menurut Ghazali (2018), item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai corrected item-total correlation lebih besar dari r tabel.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi jawaban responden terhadap item-item pernyataan dalam setiap variabel. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa item-item dalam variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik (Ghozali, 2018).

Instrumen yang telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas selanjutnya digunakan dalam analisis data untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasional terhadap kepuasan kerja pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta. Dengan demikian, instrumen penelitian ini telah memenuhi syarat sebagai alat ukur yang layak dalam penelitian kuantitatif berbasis kuesioner.

#### **J. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan untuk mengolah dan menganalisis data yang diperoleh dari kuesioner guna menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie (2017:318), analisis data merupakan proses pengorganisasian dan penafsiran data penelitian sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang relevan dengan tujuan penelitian.

Data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisis menggunakan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Pemilihan SPSS didasarkan pada kesesuaiannya dengan penelitian kuantitatif yang bertujuan menguji pengaruh antarvariabel melalui analisis regresi linear berganda.

Tahap awal analisis dilakukan melalui analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden serta distribusi jawaban terhadap variabel disiplin kerja, budaya organisasional, kepuasan kerja pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan persepsi dosen terhadap masing-masing variabel penelitian.

Tahap selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat penggunaan analisis regresi linear berganda sehingga hasil pengujian hipotesis dapat dipercaya.

Setelah data dinyatakan memenuhi asumsi klasik, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasional terhadap kepuasan kerja. Model persamaan ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen, yaitu disiplin kerja dan budaya organisasional, dengan variabel dependen, yaitu kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel disiplin kerja dan budaya organisasional dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja.

Dengan demikian, teknik analisis data dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan hasil yang akurat dalam menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasional terhadap kepuasan kerja pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Hasil Penelitian

##### 1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) UPN “Veteran” Yogyakarta dengan jumlah populasi sebanyak 118 dosen yang terdiri atas 61 dosen Jurusan Manajemen, 34 dosen Jurusan Akuntansi, dan 23 dosen Jurusan Ilmu Ekonomi. Jumlah kuesioner yang kembali dan diisi oleh responden sebanyak 58 kuesioner. Namun demikian, setelah dilakukan proses pengecekan dan verifikasi data, terdapat beberapa kuesioner yang tidak diisi secara lengkap serta tidak memenuhi kriteria kelayakan pengolahan data. Oleh karena itu, kuesioner yang dapat dinyatakan layak dan memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut sebanyak 50 kuesioner. Dengan demikian, jumlah responden yang digunakan dalam proses analisis penelitian ini adalah 50 orang. Hasil dari analisis deskriptif ditunjukkan oleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Dosen FEB UPN “Veteran” Yogyakarta

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	24	48%
	Perempuan	26	52%
	TOTAL	50	100%
Usia	25-35 Tahun	13	26%
	36-45 Tahun	3	6%
	46-55 Tahun	14	28%

<b>Karakteristik</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
	55-65 Tahun	19	38%
	>65 Tahun	1	2%
	TOTAL	50	100%
Lama Bekerja	1-10 Tahun	15	30%
	11-20 Tahun	1	2%
	21-30 Tahun	20	40%
	>30 Tahun	14	28%
	TOTAL	50	100%
Unit Kerja	Manajemen	31	62%
	Akuntansi	11	22%
	Ilmu Ekonomi	8	16%
	TOTAL	50	100%

Sumber: *Data primer diolah 2026*

Berdasarkan hasil tabel karakteristik responden diketahui bahwa jenis kelamin responden terdiri dari 24 dosen laki-laki atau sebesar 48 persen dan 26 dosen perempuan atau sebesar 52 persen. Data tersebut menunjukkan bahwa komposisi responden berdasarkan jenis kelamin relatif seimbang, meskipun didominasi sedikit oleh responden perempuan, sehingga persepsi yang diperoleh dalam penelitian ini tetap dapat merepresentasikan kedua kelompok secara proporsional.

Berdasarkan hasil tabel usia responden diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 55–65 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 38 persen. Responden pada rentang usia 46–55 tahun berjumlah 14 orang atau 28 persen, sedangkan usia 25–35 tahun sebanyak 13 orang atau 26 persen. Responden dengan usia 36–45 tahun berjumlah 3 orang atau 6 persen dan usia di atas 65 tahun sebanyak 1 orang atau 2 persen. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia yang relatif matang, sehingga diasumsikan

memiliki tingkat kedewasaan, stabilitas, serta pengalaman profesional yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab akademiknya.

Berdasarkan hasil tabel lama bekerja diketahui bahwa responden dengan masa kerja 21–30 tahun merupakan kelompok terbesar yaitu sebanyak 20 orang atau 40 persen. Responden dengan masa kerja 1–10 tahun berjumlah 15 orang atau 30 persen, sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 30 tahun sebanyak 14 orang atau 28 persen. Responden dengan masa kerja 11–20 tahun berjumlah 1 orang atau 2 persen. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki masa kerja yang panjang sehingga memiliki pengalaman dan pemahaman yang mendalam terhadap lingkungan kerja di fakultas.

Berdasarkan hasil tabel unit kerja diketahui bahwa sebagian besar responden berasal dari Jurusan Manajemen yaitu sebanyak 31 orang atau 62 persen. Responden dari Jurusan Akuntansi berjumlah 11 orang atau 22 persen, sedangkan dari Jurusan Ilmu Ekonomi sebanyak 8 orang atau 16 persen. Distribusi ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh dosen dari Jurusan Manajemen, yang merupakan jurusan dengan jumlah dosen terbanyak di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel

Pada bagian ini disajikan analisis data yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, budaya organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Analisis ini dilakukan melalui pendekatan deskriptif guna mengetahui kecenderungan jawaban responden terhadap setiap indikator yang digunakan, sehingga dapat memberikan gambaran umum mengenai kondisi masing-masing variabel sebelum dilakukan pengujian pengaruh antarvariabel dalam penelitian ini.

### a. Kepuasan Kerja (Y)

Variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 item pertanyaan. Hasil analisis variabel kepuasan kerja ditunjukkan pada tabel 4.2 berikut, yang diperoleh dari pengolahan data kuesioner responden.

Tabel 4.2 Distribusi Penilaian Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	N	S	SS	
Kepuasan pada Pekerjaan itu Sendiri							
1.	Y.1	0	0	1	28	21	4,4
2.	Y.2	0	0	2	27	21	4,38
Rata-rata							4,39
Kepuasan pada Gaji							
3.	Y.3	0	1	4	33	12	4,12
4.	Y.4	0	1	5	33	11	4,08
Rata-rata							4,1
Kepuasan pada Promosi							
5.	Y.5	0	0	4	31	15	4,22
6.	Y.6	0	0	1	33	16	4,3

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	N	S	SS	
Rata-rata							4,26
Kepuasan terhadap Pengawasan							
7.	Y.7	0	1	5	28	16	4,18
8.	Y.8	0	3	3	29	15	4,12
Rata-rata							4,15
Kepuasan terhadap Rekan Kerja							
9.	Y.9	0	0	2	30	18	4,32
10.	Y.10	0	0	1	30	19	4,36
Rata-rata							4,34
Jumlah		0	6	28	302	164	42,48
Rata-rata Variabel							4,25

(Sumber: Data primer diolah, 2026)

Variabel kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,25 yang termasuk dalam kategori tinggi. Dimensi kepuasan pada pekerjaan itu sendiri memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,39, menunjukkan bahwa responden merasakan kesesuaian dan makna dalam pekerjaan yang dijalankan. Kepuasan terhadap rekan kerja juga menunjukkan nilai yang relatif tinggi sebesar 4,34, yang mencerminkan hubungan kerja yang positif. Sementara itu, kepuasan pada promosi dan pengawasan masing-masing memiliki nilai rata-rata sebesar 4,26 dan 4,15. Dimensi kepuasan pada gaji memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu sebesar 4,10. Meskipun tetap berada pada kategori tinggi, nilai ini menunjukkan bahwa aspek kompensasi relatif kurang kuat dibandingkan dimensi lainnya, yang dapat disebabkan oleh adanya responden yang memberikan jawaban

netral atau tidak setuju. Dengan demikian, meskipun tingkat kepuasan kerja secara umum tinggi, aspek kompensasi dan pengawasan masih menjadi dimensi yang relatif lebih rendah dibandingkan aspek lainnya.

#### b. Disiplin Kerja (X1)

Variabel disiplin kerja terdiri dari 8 item pernyataan. Hasil analisis variabel disiplin kerja ditunjukkan pada tabel 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.3 Distribusi Penilaian Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	N	S	SS	
Mematuhi Semua Aturan							
1.	X1.3	0	0	1	27	22	4,42
2.	X1.4	0	0	1	30	19	4,36
Rata-rata							4,39
Penggunaan Waktu Secara Efisien							
3.	X1.5	0	0	2	19	29	4,54
4.	X1.6	0	0	4	27	19	4,3
Rata-rata							4,42
Target Pekerjaan							
5.	X1.7	0	0	1	20	29	4,56
6.	X1.8	0	0	1	24	25	4,48
Rata-rata							4,52
Jumlah		0	0	10	147	143	26,66
Rata-rata Variabel							4,44

(Sumber: Data primer diolah, 2026)

Berdasarkan data pada Tabel 4.3, variabel disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,44 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum

responden memiliki tingkat disiplin kerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dimensi target pekerjaan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,52, yang menunjukkan bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan adanya komitmen dan tanggung jawab yang tinggi dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

Selanjutnya, dimensi penggunaan waktu secara efisien memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,42, yang mengindikasikan bahwa responden mampu mengelola aktivitas kerja secara efektif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, dimensi kepatuhan terhadap aturan juga menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi yaitu sebesar 4,39, yang mencerminkan bahwa responden memiliki kesadaran dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja responden berada pada kategori tinggi, terutama dalam aspek pencapaian target, efisiensi kerja, dan kepatuhan terhadap aturan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden telah menjalankan tugas secara profesional sesuai dengan tuntutan organisasi.

Indikator waktu kerja tepat waktu beserta dua item pernyataan (X.1.1 dan X.1.2) dalam penelitian ini tidak dicantumkan dalam analisis distribusi variabel, karena narasi item pernyataan dinilai kurang relevan dengan karakteristik responden, yaitu dosen. Aktivitas kerja dosen tidak sepenuhnya terikat pada jam kerja administratif yang kaku, melainkan lebih bersifat fleksibel dan berbasis pada pemenuhan Tri Dharma Perguruan Tinggi (pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat).

Selain itu, kedua item pernyataan tersebut lebih mencerminkan disiplin waktu dalam konteks pekerjaan yang bersifat operasional dan kehadiran fisik, sehingga tidak sepenuhnya merepresentasikan bentuk disiplin kerja dosen secara komprehensif. Oleh karena itu, untuk menjaga kesesuaian instrumen dengan konteks penelitian serta meningkatkan validitas pengukuran, indikator dan item tersebut dieliminasi dari analisis.

### **c. Budaya Organisasional (X2)**

Variabel budaya organisasional terdiri dari 20 item pernyataan. Hasil analisis variabel budaya organisasional ditunjukkan pada tabel 4.4 berikut, yang diperoleh dari pengolahan data kuesioner responden.

Tabel 4.4 Distribusi Penilaian Variabel Budaya Organisasional

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	N	S	SS	
<b>Berorientasi Pelayanan</b>							
1.	X2.1	0	0	2	33	15	4,26
2.	X2.2	0	0	1	27	22	4,42
3.	X2.3	0	0	0	24	26	4,52
Rata-rata							4,4
<b>Akuntabel</b>							
4.	X2.4	0	0	0	20	30	4,6
5.	X2.5	0	0	1	24	25	4,48
6.	X2.6	0	0	0	21	29	4,58
Rata-rata							4,55
<b>Kompeten</b>							
7.	X2.7	0	0	2	22	26	4,48
8.	X2.8	0	0	0	19	31	4,62
9.	X2.9	0	0	1	26	23	4,44
Rata-rata							4,51
<b>Harmonis</b>							
10.	X2.10	0	0	0	21	29	4,58
11.	X2.11	0	0	0	22	28	4,56
12.	X2.12	0	0	0	22	28	4,56
Rata-rata							4,57
<b>Loyal</b>							
13.	X2.13	0	0	0	24	26	4,52
14.	X2.14	0	0	0	23	27	4,54
Rata-rata							4,53
<b>Adaptif</b>							
15.	X2.15	0	0	2	23	25	4,46
16.	X2.16	0	0	3	23	24	4,42
17.	X2.17	0	0	2	25	23	4,42
Rata-rata							4,43
<b>Kolaboratif</b>							
18.	X2.18	0	0	0	23	27	4,54
19.	X2.19	0	0	0	20	30	4,6
20.	X2.20	0	0	1	22	27	4,52

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	N	S	SS	
Rata-rata						4,55	
Jumlah		0	0	15	464	521	90,12
Rata-rata Variabel						4,51	

(Sumber: Data primer diolah, 2026)

Berdasarkan data pada tabel 4.4, variabel budaya organisasional memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,51 yang berada pada kategori tinggi. Seluruh dimensi menunjukkan nilai yang relatif merata dan konsisten. Dimensi harmonis memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,57, diikuti oleh akuntabel dan kolaboratif masing-masing sebesar 4,55, loyal sebesar 4,53, kompeten sebesar 4,51, adaptif sebesar 4,43, serta berorientasi pelayanan sebesar 4,40. Tingginya nilai pada dimensi harmonis dan kolaboratif menunjukkan bahwa nilai kebersamaan dan kerja sama telah terinternalisasi dengan baik dalam lingkungan organisasi. Sementara itu, dimensi berorientasi pelayanan dan adaptif memiliki nilai relatif lebih rendah dibandingkan dimensi lainnya, yang mengindikasikan bahwa meskipun telah berada pada kategori tinggi, masih terdapat ruang untuk penguatan dalam aspek responsivitas dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan.

## B. Hasil Analisis

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel*. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* pada tingkat signifikansi tertentu, sehingga instrumen tersebut layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas 50 Responden

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1.1.1	0.808	0.2787	Valid
	Y.1.1.2	0.684	0.2787	Valid
	Y.1.2.1	0.854	0.2787	Valid
	Y.1.2.2	0.858	0.2787	Valid
	Y.1.3.1	0.903	0.2787	Valid
	Y.1.3.2	0.842	0.2787	Valid
	Y.1.4.1	0.833	0.2787	Valid
	Y.1.4.2	0.822	0.2787	Valid
	Y.1.5.1	0.776	0.2787	Valid
	Y.1.5.2	0.751	0.2787	Valid
Disiplin Kerja (X1)	X.1.2.1	0.788	0.2787	Valid
	X.1.2.2	0.836	0.2787	Valid
	X.1.3.1	0.839	0.2787	Valid
	X.1.3.2	0.689	0.2787	Valid
	X.1.4.1	0.818	0.2787	Valid
	X.1.4.2	0.808	0.2787	Valid
Budaya Organisasional (X2)	X.2.1.1	0.660	0.2787	Valid
	X.2.1.2	0.781	0.2787	Valid
	X.2.1.3	0.904	0.2787	Valid

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
	X.2.2.1	0.582	0.2787	Valid
	X.2.2.2	0.638	0.2787	Valid
	X.2.2.3	0.808	0.2787	Valid
	X.2.3.1	0.848	0.2787	Valid
	X.2.3.2	0.882	0.2787	Valid
	X.2.3.3	0.809	0.2787	Valid
	X.2.4.1	0.743	0.2787	Valid
	X.2.4.2	0.809	0.2787	Valid
	X.2.4.3	0.879	0.2787	Valid
	X.2.5.1	0.726	0.2787	Valid
	X.2.5.2	0.856	0.2787	Valid
	X.2.6.1	0.790	0.2787	Valid
	X.2.6.2	0.678	0.2787	Valid
	X.2.6.3	0.736	0.2787	Valid
	X.2.7.1	0.811	0.2787	Valid
	X.2.7.2	0.799	0.2787	Valid
	X.2.7.3	0.821	0.2787	Valid

Sumber: *Data primer yang diolah, SPSS versi 27 (2026)*

Berdasarkan hasil pengujian validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y), Disiplin Kerja (X1), dan Budaya Organisasional (X2) memiliki nilai *r hitung* yang lebih besar dari *r tabel* (0,2787), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Pada variabel Kepuasan Kerja, nilai *r hitung* berkisar antara 0,684 hingga 0,903; variabel Disiplin Kerja antara 0,689 hingga 0,839; serta variabel Budaya Organisasional antara 0,582 hingga 0,904. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian pada ketiga variabel tersebut dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), uji reliabilitas merupakan metode yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya. Reliabilitas menunjukkan tingkat kestabilan dan konsistensi jawaban responden terhadap item-item pertanyaan dalam kuesioner apabila pengukuran dilakukan dalam kondisi yang relatif sama. Dengan demikian, instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang tidak jauh berbeda apabila digunakan kembali pada waktu yang berbeda atau pada kelompok responden yang memiliki karakteristik serupa. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *one shot* atau pengukuran satu kali, di mana hasil jawaban responden dibandingkan antar item dalam satu variabel. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas 50 Responden

Variabel	R tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	> 0.60	0.941	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	> 0.60	0.882	Reliabel
Budaya Organisasional (X2)	> 0.60	0.965	Reliabel

Sumber: *Data primer yang diolah, SPSS versi 27 (2026)*

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, yaitu Kepuasan Kerja (0,941), Disiplin Kerja

(0,882), dan Budaya Organisasional (0,965). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yang berarti instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		3,66154131
Most Extreme Differences	Absolute		0,086
	Positive		0,084
	Negative		-0,086
Test Statistic			0,086
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		0,460
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,447
		Upper Bound	0,472

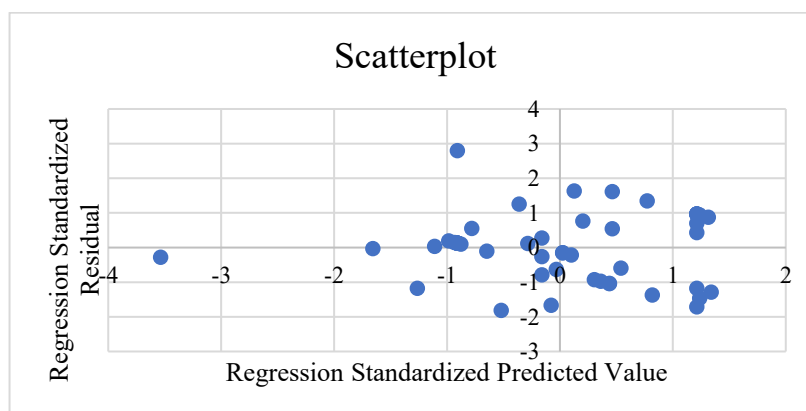
a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.  
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Sumber: *Data primer diolah SPSS versi 27 (2026)*

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, menunjukkan bahwa pada model kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis statistik selanjutnya.

#### b. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: *Data primer diolah SPSS versi 27 (2026)*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot pada model regresi dengan variabel dependen kepuasan kerja, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Selain itu, sebaran titik berada di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi kepuasan kerja, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### c. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,169	5,989		2,032	0,048		
Disiplin Kerja (X1)	1,415	0,347	0,769	4,076	0,000	0,336	2,977
Budaya Organisasional (X2)	-0,082	0,113	-0,138	-0,730	0,469	0,336	2,977

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)

Sumber: *Data primer diolah SPSS versi 27 (2026)*

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel disiplin kerja dan budaya organisasional sebesar 0,336 yang lebih besar dari 0,10, serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2,977 yang lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi kepuasan kerja, sehingga model layak digunakan.

## 4. Uji Hipotesis

### a. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam suatu model penelitian. Nilai ini dapat dilihat melalui *R Square* dan *Adjusted R Square*, di mana *R Square* menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan *Adjusted R Square* memberikan hasil

yang lebih akurat karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model.

Tabel 4.9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 <sup>a</sup>	0,438	0,414	3,739
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasional (X2), Disiplin Kerja (X1)				

Sumber: *Data primer diolah SPSS versi 27 (2026)*

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,438. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasional (X2) mampu menjelaskan variasi pada variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 43,8%, sedangkan sisanya sebesar 56,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,414 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model, kontribusi Disiplin Kerja dan Budaya Organisasional dalam menjelaskan Kepuasan Kerja adalah sebesar 41,4%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variabel Kepuasan Kerja berada pada kategori sedang.

#### **b. Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasional (X2), terhadap variabel dependen,

yaitu Kepuasan Kerja (Y). Model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n$$

Keterangan:

Y = Pengeluaran

a = Konstanta (nilai tetap)

B<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> = Pendapatan

X<sub>2</sub> = Gaya Hidup

Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	12,169	5,989		2,032	0,048
Disiplin Kerja (X1)	1,415	0,347	0,769	4,076	0,000
Budaya Organisasional (X2)	-0,082	0,113	-0,138	-0,730	0,469

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)

Sumber: *Data primer diolah SPSS versi 27 (2026)*

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi untuk Kepuasan Kerja (Y) sebagai berikut:  $Y = 12,169 + 1,415X_1 - 0,082X_2$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, artinya setiap peningkatan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja. Sementara itu, Budaya Organisasional memiliki koefisien negatif, yang berarti peningkatan Budaya Organisasional cenderung menurunkan Kepuasan Kerja, meskipun pengaruhnya tidak signifikan. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa

Disiplin Kerja merupakan variabel yang lebih dominan dalam memengaruhi Kepuasan Kerja dibandingkan dengan Budaya Organisasional. Hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi institusi untuk lebih memfokuskan upaya pada peningkatan disiplin kerja guna mendorong peningkatan kepuasan kerja dosen.

### c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian adalah apabila nilai signifikansi (Sig.)  $< 0,05$  maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	511,543	2	255,771	18,299	.000 <sup>b</sup>
	Residual	656,937	47	13,977		
	Total	1168,480	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)  
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasional (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: *Data primer diolah SPSS versi 27 (2026)*

Berdasarkan hasil uji F pada variabel Kepuasan Kerja (Y), diperoleh nilai F hitung sebesar 18,299 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasional (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu

menjelaskan variasi Kepuasan Kerja, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### d. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan melihat nilai signifikansi (Sig.). Kriteria pengujian adalah apabila nilai Sig. < 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12,169	5,989		2,032	0,048
Disiplin Kerja (X1)	1,415	0,347	0,769	4,076	0,000
Budaya Organisasional (X2)	-0,082	0,113	-0,138	-0,730	0,469

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)

Sumber: *Data primer diolah SPSS versi 27 (2026)*

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel Kepuasan Kerja (Y), diketahui bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t hitung sebesar 4,076, sehingga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sementara itu, Budaya Organisasional (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,469 > 0,05$  dengan nilai t hitung

sebesar -0,730, sehingga Budaya Organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### **C. Pembahasan**

Bagian ini menguraikan hasil pengujian hipotesis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasional terhadap kepuasan kerja pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta. Pembahasan ini dilakukan dengan menginterpretasikan hasil analisis data yang telah diperoleh serta mengaitkannya dengan teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

#### **1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji t, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 1.415 yang menunjukkan arah hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Nilai t hitung sebesar sebesar  $(4.076) > t \text{ tabel } (1,96)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan kata lain, peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja secara nyata.

Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Disiplin kerja yang tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam

menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan dalam mengelola pekerjaan secara efektif mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih tertib dan terarah, sehingga mendorong munculnya rasa puas dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian oleh Ermila et al. (2025), Anggraeny (2023), serta Putra et al. (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku disiplin, seperti kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Alfadhil et al. (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan tersebut kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, sektor organisasi, serta kondisi lingkungan kerja pada masing-masing penelitian.

Dalam konteks perguruan tinggi, disiplin kerja dosen tidak hanya diukur dari aspek kehadiran, tetapi lebih pada komitmen dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Disiplin dalam menjalankan ketiga aspek tersebut dapat menciptakan keteraturan dan profesionalisme dalam bekerja, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dosen.

Selain itu, penerapan disiplin kerja yang optimal juga mendukung terciptanya lingkungan kerja akademik yang lebih tertib, terstruktur, dan profesional. Hal ini sejalan dengan upaya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta dalam meningkatkan kualitas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat guna menghasilkan lulusan yang berdaya saing global serta berlandaskan nilai-nilai bela negara.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji t, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar  $-0,082$  yang menunjukkan arah hubungan negatif antara budaya organisasional terhadap kepuasan kerja. Nilai t hitung sebesar  $-0.730 <$  dari t tabel  $1,96$  serta nilai signifikansi sebesar  $0,469 >$  dari  $0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian,  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak, yang berarti perubahan pada budaya organisasional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dosen dalam penelitian ini.

Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Wua et al. (2022), Ermila et al. (2025), serta Anggraeny (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan

dalam organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Namun demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniati et al. (2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam konteks perguruan tinggi, kepuasan kerja dosen cenderung lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban tridharma, kesempatan penelitian, jenjang jabatan fungsional, serta sistem remunerasi. Oleh karena itu, budaya organisasi belum tentu menjadi faktor utama dalam membentuk kepuasan kerja dosen.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai F hitung sebesar 18,299 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \text{dari } 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasional (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian, H0 ditolak dan H5 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ermilia et al. (2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara tingkat kedisiplinan yang

tinggi dan budaya organisasi yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasional secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen. Meskipun secara parsial budaya organisasional tidak berpengaruh signifikan, namun ketika dikombinasikan dengan disiplin kerja, kedua variabel tersebut mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, institusi perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta meningkatkan kepuasan kerja dosen secara optimal.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan dosen, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.
2. Budaya organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Artinya, perubahan dalam budaya organisasi tidak secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja dosen dalam penelitian ini.
3. Disiplin kerja dan budaya organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kepuasan kerja.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian serta keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

## 1. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, pihak fakultas disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja dosen, karena terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penguatan kepatuhan terhadap pelaksanaan tugas tridharma, ketepatan pemenuhan administrasi akademik, serta konsistensi dalam pencapaian target kerja dosen.

Selain itu, pihak fakultas perlu melakukan evaluasi terhadap implementasi budaya organisasional, khususnya untuk mengidentifikasi aspek-aspek budaya yang belum berkontribusi optimal terhadap peningkatan kepuasan kerja dosen. Evaluasi tersebut dapat diarahkan pada penguatan nilai kolaborasi, integritas, dan komitmen organisasi, serta pada aspek pembentuk kepuasan kerja seperti sistem remunerasi, peluang pengembangan karir, dan mekanisme supervisi.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi fakultas dalam merumuskan kebijakan pengelolaan dosen yang lebih efektif, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan mendukung peningkatan kepuasan kerja dosen secara berkelanjutan. Selain itu, kebijakan yang dirumuskan diharapkan mampu mendorong terciptanya sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif, terarah, dan selaras dengan kebutuhan dosen serta tuntutan pengembangan institusi.

## 2. Saran Akademis

- a. Mengingat penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling* dan jumlah responden yang diolah sebanyak 50 orang, penelitian selanjutnya disarankan untuk meningkatkan jumlah responden serta mempertimbangkan penggunaan teknik *probability sampling* agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih kuat.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penyesuaian terhadap instrumen penelitian, khususnya pada indikator disiplin kerja yang berkaitan dengan pernyataan waktu kerja, seperti item X.1.1.1 dan X.1.1.2, agar lebih sesuai dengan karakteristik profesi dosen. Penyesuaian tersebut dapat dilakukan dengan mengarahkan pernyataan pada aspek ketepatan dalam memenuhi jadwal perkuliahan, penyelesaian tugas tridharma, serta komitmen terhadap tenggat waktu akademik, sehingga item tersebut tetap relevan dan dapat digunakan dalam analisis penelitian.
- c. Peneliti berikutnya juga dapat menambahkan variabel lain seperti kinerja dosen, komitmen organisasi, kepemimpinan, atau sistem remunerasi, sehingga model penelitian menjadi lebih luas dan mendalam. Selain itu, penggunaan metode analisis yang lebih komprehensif, seperti *Structural Equation Modeling*

(SEM), juga dapat dipertimbangkan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alfadhil, T., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 3(5), 861–875.  
<https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/4926>
- Anggraeny, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitra Makmur Multindo. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 3 No. 2.  
<https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/2549>
- Ansory, F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Indomedia Pustaka.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chaerudin, A. (2018). *Manajemen pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia*. Sukabumi: CV Jejak.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods* (12th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Ermila, H, M., & Yusuf, M. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima. *Muqaddimah: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 3 No. 4.

<https://ejournalqarnain.stisnq.ac.id/index.php/MUQADDIMAH/article/view/>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. 2024. *Laporan Kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Tahun 2024*. Yogyakarta: FEB UPN “Veteran” Yogyakarta.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. 2025. *Laporan Kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Tahun 2025*. Yogyakarta: FEB UPN “Veteran” Yogyakarta.

Haryono, S. (2016) *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. PT Intermedia Personalia Utama.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Kurniati, K. C., Kurniawan, I. S., & Lysander, M. A. S. (2025). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 6(3), 2289–2296. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i3>

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Putra, Y. E., Violinda, Q., & Kurniawan, B. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Organisasi yang Dimediasi Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Kelola Jasa Artha Semarang. *Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik dan Humaniora*, 2(4), 40–59. <https://journal.lpkd.or.id/index.php/Progres/article/view/2663/2837>

- Rivai Zainal, Veithzal, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo.
- Rivai, Veithzal., & Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi ke-3)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Sari, S. I., dkk. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di RSUD Lubuk Basung. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 3(2), 30–45.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Edisi revisi). Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research methods for business: A skill-building approach*. Chichester: Wiley.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Triany. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(1), 55–67.
- Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. 2025. *Laporan Kinerja Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta Tahun 2025*. Yogyakarta: UPN “Veteran” Yogyakarta.
- Wua, I. W. G., Noermijati, & Yuniarinto, A. (2022). The influence of organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction and organizational commitment. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 542–551.

# LAMPIRAN

## Lampiran I Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" YOGYAKARTA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Padjadjaran (Lingkar Utara) Condongcatur Depok Sleman Yogyakarta 55283

Telepon (0274) 486733, Faximile. (0274) 486400

Jalan Babarsari 2, Tumbakbayan, Yogyakarta 55281 Telepon (0274) 486911

Email : feb@upnyk.ac.id. Laman : <http://www.ekonomi.upnyk.ac.id>

Nomor : 548/UN62.14/AKD.5/1/2026 Yogyakarta, 6 Januari 2026  
Klasifikasi : Biasa  
Lampiran : Proposal  
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta**

Jl. Padjadjaran 104 (Lingkar Utara), Condongcatur, Depok, Sleman, Yogyakarta

Di

Sleman

Dengan hormat,

Sesuai dengan kurikulum Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta tentang kewajiban penulisan Skripsi bagi Mahasiswa yang menempuh Program Sarjana (S1).

Melalui surat ini mohon diijinkan mahasiswa kami :

Nama : Annisa Herawati  
NIM : 141220156  
No. Telepon/HP : 085703134668  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Untuk dapat memperoleh data/keterangan dari Instansi yang Bapak/Ibu pimpin guna penyusunan Skripsi dengan judul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA PEGAWAI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UPN "VETERAN" YOGYAKARTA)

Keterangan : a. Data yang diperoleh hanya untuk tulisan ilmiah  
b. Lama mencari data ± 2 (bulan)

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Ace 9/1 26*  
*Mohon dibantu serta*  
*perhatikan.*

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Dekan  
Dekan Bidang Akademik  
  
Dr. Sri Hastuti, S.E., M.Si., Ak., CA  
197905032021212007



## Kuesioner Penelitian

Perkenalkan, saya Annisa Herawati dari Program Studi Manajemen. Saat ini saya sedang terlibat dalam kegiatan penelitian akademik yang bekerja sama dengan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta dengan judul: "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta".

Sehubungan dengan hal tersebut, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya sejenak guna mengisi beberapa pertanyaan pada kuesioner ini. Seluruh hasil dari kuesioner ini akan dirahasiakan dan tidak akan disebarluaskan, oleh karena itu diharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengisi dengan jujur dan objektif.

Apabila terdapat pertanyaan, kendala, atau hal-hal yang perlu dikonfirmasi terkait pengisian kuesioner ini, Bapak/Ibu/Saudara/i dapat menghubungi peneliti melalui WhatsApp 085703134668 atau melalui email [141220156@student.upnyk.ac.id](mailto:141220156@student.upnyk.ac.id)

Atas perhatian dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

### A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu/Saudara/i akan diberikan beberapa pertanyaan sesuai dengan indikator yang telah disusun. Bapak/Ibu/Saudara/i hanya perlu memberikan tanda silang (X) pada kolom pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Pada setiap pertanyaan hanya diperbolehkan satu jawaban. Jawaban yang dipilih memiliki skor sesuai dengan tingkat kesetujuan, dengan ketentuan sebagai berikut:  
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)  
2 = Tidak Setuju (TS)  
3 = Netral (N)  
4 = Setuju (S)  
5 = Sangat Setuju (SS)

### B. Kriteria Responden

Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dosen dan tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta yang berstatus aktif bekerja.
2. Memiliki masa kerja minimal 1 (satu) tahun, sehingga responden telah memiliki pengalaman dan pemahaman yang memadai terkait sistem kerja, budaya organisasi, serta kebijakan yang berlaku di institusi.
3. Bersedia mengisi kuesioner penelitian secara lengkap dan jujur.

\* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

\*

Saya menyatakan memenuhi kriteria responden

Berikutnya

Kosongkan formulir

## Lampiran II Kuesioner Google Formulir

### Identitas Responden

Nama

Jawaban Anda

Jenis Kelamin \*

- Laki-Laki  
 Perempuan

Usia \*

Jawaban Anda

Lama Bekerja \*

Jawaban Anda

Bidang/Unit Kerja \*

Contoh: Dosen Program Studi Manajemen, Dosen Program Studi Akuntansi, Dosen Program Studi Ekonomi Pembangunan, Dosen Program Studi Magister Manajemen, Magister Akuntansi, Magister Ilmu Ekonomi.

Jawaban Anda

Kembali

Berikutnya

Kosongkan formulir

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

### Kepuasan Kerja

Saya merasa puas dengan hasil kerja yang menjadi tanggung jawab saya. \*

1 2 3 4 5  
Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya menilai bahwa pekerjaan saya memberikan kontribusi yang bermakna. \*

1 2 3 4 5  
Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya puas dengan jumlah gaji yang saya terima setiap bulan dari institusi ini. \*

1 2 3 4 5  
Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya merasa gaji yang saya peroleh sudah sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya di institusi ini. \*

1 2 3 4 5  
Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya merasa puas dengan kesempatan promosi yang disediakan oleh institusi. \*

1 2 3 4 5  
Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya puas bekerja di institusi ini karena peluang promosi diberikan secara adil sesuai dengan kerja pegawai. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

---

Saya merasa puas karena pengawasan kerja di institusi ini dilakukan secara intensif. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

---

Saya puas terhadap pengawasan kerja yang dilakukan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

---

Saya puas karena rekan kerja saya selalu memberikan motivasi saya dalam bekerja. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

---

Saya puas karena hubungan saya dengan rekan kerja berlangsung dengan baik. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

[Kembali](#) [Berikutnya](#) [Kosongkan formulir](#)

**Disiplin Kerja**

Saya senantiasa hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

---

Saya meninggalkan tempat kerja setelah jam kerja resmi selesai. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

---

Saya terus berupaya mengikuti seluruh peraturan dan ketentuan yang diberlakukan oleh institusi. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

---

Saya tidak pernah melakukan tindakan yang menunjukkan kelalaian dalam menjalankan tugas. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya berusaha menyelesaikan setiap tugas dengan penggunaan waktu dan sumber daya secara efisien. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

---

Saya menghindari percakapan yang tidak relevan dengan pekerjaan saat sedang menjalankan tugas. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

---

Saya berupaya memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh institusi. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

---

Saya menilai bahwa hasil kerja yang saya capai telah sesuai dengan tuntutan institusi. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

[Kembali](#) [Berikutnya](#) [Kosongkan formulir](#)

**Budaya Organisasional**

Saya memahami dan mampu memenuhi kebutuhan mahasiswa, dosen, serta pengguna layanan di institusi ini. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya memberikan pelayanan dengan sikap yang ramah, bekerja secara cepat, memberikan solusi yang tepat, dan dapat dipercaya. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya berupaya untuk terus meningkatkan mutu pelayanan yang saya berikan secara berkesinambungan. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya menjalankan tugas dengan kejujuran, rasa tanggung jawab, kedisiplinan, serta menjunjung tinggi integritas. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya memanfaatkan aset dan fasilitas milik negara di institusi ini secara tepat, efisien, dan penuh tanggung jawab. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya tidak menggunakan jabatan atau kewenangan saya untuk tujuan yang tidak semestinya. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya secara konsisten mengembangkan kemampuan diri agar mampu menghadapi dinamika dan tantangan yang terus berubah. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya mendukung rekan kerja dalam proses belajar dan pengembangan diri. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya menyelesaikan setiap tugas sesuai prosedur kerja. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya menghormati setiap individu tanpa memandang latar belakang apa pun. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya memiliki kepedulian dan kesediaan untuk membantu orang lain. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan harmonis. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya menjaga reputasi baik institusi serta negara dalam setiap tindakan. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya mematuhi kewajiban untuk menjaga kerahasiaan jabatan maupun informasi negara. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya mampu beradaptasi dengan cepat ketika menghadapi perubahan. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya terus berupaya menciptakan inovasi dan mengembangkan kreativitas dalam pekerjaan. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya mengambil inisiatif dan bertindak secara proaktif. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya memberi ruang bagi berbagai pihak untuk ikut terlibat dan berkontribusi. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya bersikap terbuka dalam bekerja guna menghasilkan manfaat yang lebih besar. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya mendorong penggunaan beragam sumber daya secara optimal demi mencapai tujuan bersama. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Kembali  Berikutnya  Kosongkan formulir

### Lampiran III Kuesioner Fisik

Dalam rangka penyelesaian Skripsi, saya Annisa Herawati dengan NIM 141220156 dari Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta, bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN ‘Veteran’ Yogyakarta”*

Sehubungan dengan hal tersebut, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya sejenak guna mengisi beberapa pertanyaan pada kuesioner ini. Seluruh hasil dari kuesioner ini akan dirahasiakan dan tidak akan disebarluaskan, oleh karena itu diharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengisi dengan jujur dan objektif.

Apabila terdapat pertanyaan, kendala, atau hal-hal yang perlu dikonfirmasi terkait pengisian kuesioner ini, Bapak/Ibu/Saudara/i dapat menghubungi peneliti melalui *WhatsApp* 085703134668 atau melalui email 141220156@student.upnyk.ac.id

Atas perhatian dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

#### A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu/Saudara/i akan diberikan beberapa pertanyaan sesuai dengan indikator yang telah disusun. Bapak/Ibu/Saudara/i hanya perlu memberikan tanda silang (X) pada kolom pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Pada setiap pertanyaan hanya diperbolehkan satu jawaban. Jawaban yang dipilih memiliki skor sesuai dengan tingkat kesetujuan, dengan ketentuan sebagai berikut:

Skor	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

#### B. Kriteria Responden

Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dosen dan tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta yang berstatus aktif bekerja.
2. Memiliki masa kerja minimal 1 (satu) tahun, sehingga responden telah memiliki pengalaman dan pemahaman yang memadai terkait sistem kerja, budaya organisasi, serta kebijakan yang berlaku di institusi.
3. Bersedia mengisi kuesioner penelitian secara lengkap dan jujur.

### C. Identitas Responden

Nama Responden : .....

Jenis Kelamin : .....

Usia : .....

Lama Bekerja : .....

Bidang/Unit Kerja : .....

(Contoh: Dosen Program Studi Manajemen, Dosen Program Studi Akuntansi, Dosen Program Studi Ekonomi Pembangunan, Dosen Program Studi Magister Manajemen)

### D. Kuesioner Penelitian

#### Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Kepuasan pada Pekerjaan itu Sendiri</b>						
1.	Saya merasa puas dengan hasil kerja yang menjadi tanggung jawab saya.					
2.	Saya menilai bahwa pekerjaan saya memberikan kontribusi yang bermakna.					
<b>Kepuasan pada Gaji</b>						
1.	Saya puas dengan jumlah gaji yang saya terima setiap bulan dari instansi ini.					
2.	Saya merasa gaji yang saya peroleh sudah sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya di institusi ini.					
<b>Kepuasan pada Promosi</b>						
1.	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi yang disediakan oleh institusi.					
2.	Saya puas bekerja di institusi ini karena peluang promosi diberikan secara adil sesuai dengan kerja pegawai.					
<b>Kepuasan terhadap Pengawasan</b>						
1.	Saya merasa puas karena pengawasan kerja di institusi ini dilakukan secara intensif.					

2.	Saya puas terhadap pengawasan kerja yang dilakukan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai.					
<b>Kepuasan terhadap Rekan Kerja</b>						
1.	Saya puas karena rekan kerja saya selalu memberikan motivasi saya dalam bekerja.					
2.	Saya puas karena hubungan saya dengan rekan kerja berlangsung dengan baik.					

### Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Waktu Kerja Tepat Waktu</b>						
1.	Saya senantiasa hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.					
2.	Saya meninggalkan tempat kerja setelah jam kerja resmi selesai.					
<b>Mematuhi Semua Peraturan</b>						
1.	Saya terus berupaya mengikuti seluruh peraturan dan ketentuan yang diberlakukan oleh institusi.					
2.	Saya tidak pernah melakukan tindakan yang menunjukkan kelalaian dalam menjalankan tugas.					
<b>Penggunaan Waktu Secara Efisien</b>						
1.	Saya berusaha menyelesaikan setiap tugas dengan penggunaan waktu dan sumber daya secara efisien.					
2.	Saya menghindari percakapan yang tidak relevan dengan pekerjaan saat sedang menjalankan tugas.					
<b>Target Pekerjaan</b>						
1.	Saya berupaya memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh institusi.					

2.	Saya menilai bahwa hasil kerja yang saya capai telah sesuai dengan tuntutan institusi.					
----	--	--	--	--	--	--

### Budaya Organisasional

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Berorientasi Pelayanan</b>						
1.	Saya memahami dan mampu memenuhi kebutuhan mahasiswa, dosen, serta pengguna layanan di institusi ini.					
2.	Saya memberikan pelayanan dengan sikap yang ramah, bekerja secara cepat, memberikan solusi yang tepat, dan dapat dipercaya.					
3.	Saya berupaya untuk terus meningkatkan mutu pelayanan yang saya berikan secara berkesinambungan.					
<b>Akuntabel</b>						
1.	Saya menjalankan tugas dengan kejujuran, rasa tanggung jawab, kedisiplinan, serta menjunjung tinggi integritas.					
2.	Saya memanfaatkan aset dan fasilitas milik negara di institusi ini secara tepat, efisien, dan penuh tanggung jawab.					
3.	Saya tidak menggunakan jabatan atau kewenangan saya untuk tujuan yang tidak semestinya.					
<b>Kompeten</b>						
1.	Saya secara konsisten mengembangkan kemampuan diri agar mampu menghadapi dinamika dan tantangan yang terus berubah.					
2.	Saya mendukung rekan kerja dalam proses belajar dan pengembangan diri.					

3.	Saya menyelesaikan setiap tugas sesuai prosedur kerja.					
<b>Harmonis</b>						
1.	Saya menghormati setiap individu tanpa memandang latar belakang apa pun.					
2.	Saya memiliki kepedulian dan kesediaan untuk membantu orang lain.					
3.	Saya berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan harmonis.					
<b>Loyal</b>						
1.	Saya menjaga reputasi baik instansi serta negara dalam setiap tindakan.					
2.	Saya mematuhi kewajiban untuk menjaga kerahasiaan jabatan maupun informasi negara.					
<b>Adaptif</b>						
1.	Saya mampu beradaptasi dengan cepat ketika menghadapi perubahan.					
2.	Saya terus berupaya menciptakan inovasi dan mengembangkan kreativitas dalam pekerjaan.					
3.	Saya mengambil inisiatif dan bertindak secara proaktif.					
<b>Kolaboratif</b>						
1.	Saya memberi ruang bagi berbagai pihak untuk ikut terlibat dan berkontribusi.					
2.	Saya bersikap terbuka dalam bekerja guna menghasilkan manfaat yang lebih besar.					
3.	Saya mendorong penggunaan beragam sumber daya secara optimal demi mencapai tujuan bersama.					

## Lampiran IV

### Rekap Kuesioner Google Formulir

No	Timestamp	Column 2	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Bidang/Unit Kerja	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
1	1/6/2026 17:40:33	Saya menyatakan memenuhi kriteria responden	Agus Sukarno	Laki-Laki	62	34 th	Dosen Prodi Manajemen	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1/6/2026 18:46:10	Saya menyatakan memenuhi kriteria responden	Karyono	Laki-Laki	64 thn	34 thn	Dosen Studi Manajemen	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
3	1/7/2026 6:15:59	Saya menyatakan memenuhi kriteria responden	Heru TS	Laki-Laki	62	35 th	Dosen MM	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	1/7/2026 11:42:45	Saya menyatakan memenuhi kriteria responden	Istiana Rahatmawati	Perempuan	64	38	Dosen Program Studi Manajemen	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5
5	1/13/2026 12:55:24	Saya menyatakan memenuhi kriteria responden	XSJ	Laki-Laki	64	34	Dosen manajemen	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
6	1/13/2026 13:27:04	Saya menyatakan memenuhi kriteria responden	Krisnandini WP.	Perempuan	62 th.	35 th	Dosen Program studi Manajemen	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
7	1/13/2026 13:46:34	Saya menyatakan memenuhi kriteria responden	LILIK	Laki-Laki	56	27	DOSEN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	1/20/2026 14:25:14	Saya menyatakan memenuhi kriteria responden	WIsnalmawati	Perempuan	63	35	Dosen Manajemen	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	1/22/2026 8:18:46	Saya menyatakan memenuhi kriteria responden	Yoga Religia	Laki-Laki	32	4	Dosen Program Studi Manajemen	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	1/22/2026 8:24:31	Saya menyatakan memenuhi kriteria responden	Siti Khusnul Rifani	Perempuan	37	3 tahun 6 bulan	Dosen Prodi Manajemen	4	5	2	2	3	4	3	3	5	5
11	1/22/2026 9:16:15	Saya menyatakan memenuhi kriteria responden	Dwi Hari Laksana	Laki-Laki	56	28	Program Studi Manajemen	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	1/22/2026 10:40:45	Saya menyatakan memenuhi kriteria responden	Sh	Laki-Laki	52	24th	Prodi em	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
13	1/29/2026 13:10:03	Saya menyatakan memenuhi kriteria responden		Laki-Laki	32	3	Dosen program studi manajemen	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
14	1/29/2026 13:16:28	Saya menyatakan memenuhi kriteria responden	Rolan Mart Sasongko	Laki-Laki	35	4 tahun	Dosen Program studi Manajemen	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	1/29/2026 13:50:51	Saya menyatakan memenuhi kriteria responden	Gita Astyka Rahmanda	Perempuan	30	7	Dosen Program Studi Akuntansi	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
16	1/29/2026 13:59:55	Saya menyatakan memenuhi kriteria responden	Aqnes	Perempuan	53	28	Dosen Manajemen	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	1/29/2026 15:31:47	Saya menyatakan memenuhi kriteria responden	AHS	Perempuan	33	7	Dosen Prodi Akuntansi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	1/29/2026 16:19:46	Saya menyatakan memenuhi kriteria responden	Januar Eko Prasetyo	Laki-Laki	54	30	Dosen Magister Akuntansi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

No	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5
3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5
12	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
13	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

**Lampiran V**  
**Rekap Kuesioner Fisik**

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Bidang/Unit Kerja	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
1	Dr. Suthan, S.E., M.Si.	L	54	26 thn	Dosen EP	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
2	Yekti Utami	P	59 th	30 th	Dosen Prodi Manajemen	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3		P	53	25	Dosen Manajemen	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4		P	53	20	FEB/Dosen EA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5		P	54	28	Dosen Manajemen	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6		P	>30	>3	Dosen EM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7		P	53	28 th	Dosen EM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
8	Hani Subagio	L	56	20	Dosen FEB/EM	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
9		L	62 th	35 th	Dosen MM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
10	Dayu	P	32	7	FEB Dosen Akuntansi	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4
11	Hasa Nurrohim	L	56	35	Dosen EM	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
12		P	51	26 th	Dosen EP	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
13		L	57	30 th	EP Dosen	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
14	C. Ambar Pujiharjanto	L	64 th	39 tahun	Manajemen	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
15	P HENDRI	L	62	32	Dosen EM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	Didit Welly Udjianto	L	66 th	40 th	Dosen Program Studi Ekonomi	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	Lita Yulita F.	P	53 thn	29 thn	Akuntansi	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
18	Sujatmika	L	62 th	35 th	Akuntansi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
19		P	53 thn	28 thn	Dosen EA	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20		L	60	34	Dosen EM	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
21		P	42 th	15 th	FEB/Dosen EA	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
22	Rodhiah	P	31	4 tahun	Dosen EP	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23		P	33	3	Dosen EP	4	4	4	4	4	4	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4
24		P	>30	>2	Dosen EP	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25		P	29	4	Dosen EM FEB	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26		P	33 tahun	4 tahun	Manajemen (Dosen)	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	Dedy Sunaryo Nainggolan, S.E., M.Si.	L	38	4	Dosen Prodi Ekonomi Pembangunan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
28	Abdul Ghofar	L	56 th	30 th	Dosen EM	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
29	Sri Suryaningsum	P	55	29 thn	Akuntansi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	M Halim	L	31	3,10 tahun	Dosen EM	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
31		P	52 tahun	>25 tahun	Dosen Program Studi Akuntansi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
32		P	50+	25+	EM Dosen	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
11	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
14	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
21	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5
28	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
32	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4

## Lampiran VI

### Hasil Olah Data SPSS versi 27

#### Kepuasan Kerja

		Correlations										
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	Y1_7	Y1_8	Y1_9	Y1_10	Total
Y1_1	Pearson Correlation	1	.834**	.584**	.627**	.696**	.605**	.520**	.524**	.665**	.640**	.808**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1_2	Pearson Correlation	.834**	1	.385**	.481**	.607**	.520**	.395**	.406**	.517**	.559**	.684**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.006	<.001	<.001	<.001	.005	.003	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1_3	Pearson Correlation	.584**	.385**	1	.951**	.765**	.657**	.750**	.727**	.536**	.486**	.854**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.006		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1_4	Pearson Correlation	.627**	.481**	.951**	1	.837**	.625**	.712**	.688**	.510**	.463**	.858**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1_5	Pearson Correlation	.696**	.607**	.765**	.837**	1	.813**	.661**	.712**	.667**	.604**	.903**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1_6	Pearson Correlation	.605**	.520**	.657**	.625**	.813**	1	.661**	.638**	.748**	.662**	.842**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1_7	Pearson Correlation	.520**	.395**	.750**	.712**	.661**	.661**	1	.876**	.489**	.549**	.833**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.005	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1_8	Pearson Correlation	.524**	.406**	.727**	.688**	.712**	.638**	.876**	1	.483**	.444**	.822**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1_9	Pearson Correlation	.665**	.517**	.536**	.510**	.667**	.748**	.489**	.483**	1	.863**	.776**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1_10	Pearson Correlation	.640**	.559**	.486**	.463**	.604**	.662**	.549**	.444**	.863**	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	<.001		<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.808**	.684**	.854**	.858**	.903**	.842**	.833**	.822**	.776**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	10

## Disiplin Kerja

### Correlations

		X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	Total
X1_3	Pearson Correlation	1	.682**	.502**	.599**	.508**	.483**	.788**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1_4	Pearson Correlation	.682**	1	.690**	.354*	.641**	.669**	.836**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	.012	<,001	<,001	<,001
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1_5	Pearson Correlation	.502**	.690**	1	.511**	.644**	.651**	.839**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1_6	Pearson Correlation	.599**	.354*	.511**	1	.405**	.354*	.689**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.012	<,001		.003	.012	<,001
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1_7	Pearson Correlation	.508**	.641**	.644**	.405**	1	.733**	.818**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.003		<,001	<,001
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1_8	Pearson Correlation	.483**	.669**	.651**	.354*	.733**	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.012	<,001		<,001
	N	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.788**	.836**	.839**	.689**	.818**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	6

# Budaya Organisasional

		Correlations																				Total	
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_12	X2_13	X2_14	X2_15	X2_16	X2_17	X2_18	X2_19	X2_20		
X2_1	Pearson Correlation	1	.471**	.555**	.329*	.339*	.424**	.585**	.469**	.593**	.424**	.364**	.519**	.402**	.460**	.536**	.479**	.508**	.614**	.485**	.658**	.660**	
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.020	.016	.002	<.001	<.001	<.001	.002	.009	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2_2	Pearson Correlation	.471**	1	.607**	.644**	.483**	.519**	.649**	.617**	.615**	.595**	.699**	.699**	.532**	.577**	.678**	.572**	.606**	.502**	.567**	.494**	.781**	
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2_3	Pearson Correlation	.555**	.607**	1	.523**	.634**	.805**	.734**	.815**	.715**	.642**	.681**	.842**	.679**	.880**	.632**	.470**	.569**	.800**	.768**	.780**	.904**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2_4	Pearson Correlation	.329*	.644**	.523**	1	.652**	.463**	.327*	.454**	.442**	.380**	.428**	.592**	.523**	.557**	.299*	.162	.172	.393**	.500**	.334*	.582**	
	Sig. (2-tailed)	.020	<.001	<.001		<.001	<.001	.020	<.001	.001	.006	.002	<.001	<.001	<.001	.035	.260	.232	.005	<.001	.018	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2_5	Pearson Correlation	.339*	.483**	.634**	.652**	1	.684**	.355*	.545**	.586**	.533**	.491**	.566**	.708**	.674**	.192	.118	.191	.450**	.501**	.381**	.638**	
	Sig. (2-tailed)	.016	<.001	<.001	<.001		<.001	.011	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.182	.413	.184	.001	<.001	.006	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2_6	Pearson Correlation	.424**	.519**	.805**	.463**	.884**	1	.641**	.753**	.700**	.507**	.633**	.715**	.642**	.841**	.542**	.381**	.486**	.678**	.629**	.596**	.808**	
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.005	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2_7	Pearson Correlation	.565**	.649**	.734**	.327*	.355*	.841**	1	.798**	.614**	.570**	.671**	.741**	.455**	.632**	.788**	.746**	.730**	.772**	.612**	.681**	.848**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.020	.011	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2_8	Pearson Correlation	.469**	.617**	.815**	.454**	.545**	.753**	.798**	1	.721**	.670**	.800**	.883**	.567**	.766**	.628**	.545**	.578**	.766**	.707**	.680**	.882**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2_9	Pearson Correlation	.593**	.615**	.715**	.442**	.586**	.700**	.614**	.721**	1	.700**	.578**	.804**	.640**	.684**	.579**	.419**	.575**	.534**	.519**	.594**	.809**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2_10	Pearson Correlation	.424**	.595**	.642**	.380**	.533**	.507**	.570**	.670**	.700**	1	.715**	.633**	.642**	.597**	.471**	.391**	.486**	.434**	.629**	.596**	.743**	
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.005	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2_11	Pearson Correlation	.364**	.699**	.681**	.428**	.491**	.633**	.671**	.800**	.578**	.715**	1	.675**	.519**	.718**	.571**	.551**	.584**	.556**	.757**	.632**	.809**	
	Sig. (2-tailed)	.009	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2_12	Pearson Correlation	.519**	.699**	.842**	.592**	.566**	.715**	.741**	.883**	.804**	.633**	.675**	1	.600**	.799**	.641**	.484**	.584**	.718**	.592**	.632**	.879**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2_13	Pearson Correlation	.402**	.532**	.679**	.523**	.708**	.642**	.455**	.567**	.640**	.642**	.519**	.600**	1	.720**	.492**	.337**	.357**	.479**	.523**	.556**	.726**	
	Sig. (2-tailed)	.004	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	.017	.011	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2_14	Pearson Correlation	.460**	.577**	.880**	.557**	.674**	.841**	.632**	.766**	.884**	.597**	.718**	.799**	.720**	1	.531**	.443**	.540**	.678**	.639**	.668**	.856**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2_15	Pearson Correlation	.536**	.678**	.632**	.299*	.192	.542**	.788**	.628**	.579**	.471**	.571**	.641**	.492**	.531**	1	.830**	.757**	.671**	.584**	.716**	.790**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.035	.182	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2_16	Pearson Correlation	.479**	.572**	.470**	.162	.118	.391**	.746**	.545**	.419**	.391**	.551**	.484**	.337**	.443**	.830**	1	.827**	.576**	.433**	.560**	.678**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.260	.413	.005	<.001	<.001	.002	.005	<.001	<.001	.017	.001	<.001		<.001	<.001	.002	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2_17	Pearson Correlation	.508**	.606**	.569**	.172	.191	.486**	.730**	.578**	.575**	.486**	.584**	.584**	.357**	.540**	.757**	.827**	1	.540**	.531**	.659**	.736**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.232	.184	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.011	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2_18	Pearson Correlation	.614**	.502**	.800**	.393**	.450**	.678**	.772**	.766**	.534**	.434**	.556**	.718**	.479**	.678**	.671**	.576**	.540**	1	.721**	.743**	.911**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.005	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2_19	Pearson Correlation	.485**	.567**	.768**	.500**	.501**	.629**	.612**	.707**	.519**	.629**	.757**	.592**	.523**	.639**	.594**	.433**	.531**	.721**	1	.789**	.789**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001		<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2_20	Pearson Correlation	.659**	.494**	.780**	.334*	.381**	.596**	.881**	.880**	.584**	.596**	.632**	.632**	.556**	.668**	.716**	.560**	.659**	.743**	.789**	1	.821**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.018	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Total	Pearson Correlation	.660**	.781**	.904**	.582**	.639**	.808**	.846**	.882**	.808**													