
ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA YAYASAN PERGURUAN SMP. DR. WAHIDIN SUDIROHUSODO MEDAN

Juli Fadila¹, Ferry Hidayat²

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : yulifadila99@gmail.com¹, ferryhidayat@stmb-multismart.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Yayasan Perguruan SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan jumlah populasi 50 orang dengan teknik penentuan sampel sensus yakni keseluruhan populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Nilai koefisien determinasi (r^2) diperoleh sebesar 44,1%, hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja sedangkan sisanya merupakan variabel diluar dari penelitian. Hasil penelitian pada tingkat kepercayaan 95% dan *test of level* 5% menunjukkan ternyata secara simultan budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan sedangkan secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan namun disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan. Organisasi dapat meningkatkan budaya organisasi yang lebih mendukung para guru untuk berkegiatan pada bidang akademik lainnya diluar pengajaran seperti mengikuti seminar atau membudayakan para guru menjadi pembicara ilmiah selanjutnya organisasi dapat meningkatkan disiplin kerja dengan cara pengawasan yang lebih baik seta organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja dengan pemberian insentif yang lebih baik.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi dan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap pegawai baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, sehingga hasil kerja pegawai yang dilakukan dapat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti kinerja pegawai yang kurang maksimal, kepuasan kerja yang menurun, tingkat disiplin kerja yang rendah serta motivasi yang tidak optimal. Perguruan SMP dr. Wahidin Sudirohusodo Medan adalah sebuah organisasi yang bergerak di bidang pendidikan sangat memerlukan sumber daya manusia yang dapat diharapkan untuk mampu mencapai tujuan organisasi, namun kenyataannya terjadi ketidakpuasan guru pada keadaan yang terjadi di lingkungan kerjanya, hal ini menurut hasil wawancara ketidakpuasan terutama pada budaya organisasi dan pelatihan dan pengembangan terhadap guru sehingga para guru kurang termotivasi untuk bekerja, selain itu juga menyebabkan turunnya disiplin kerja yang ditandai dengan banyak guru yang sering terlambat hadir. Berdasarkan keadaan ini maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi dengan judul penelitian "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi Kasus Pada Yayasan Perguruan SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan)".

Batasan Masalah

Batasan Penelitian ini hanya pada pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru (Studi Kasus Pada Yayasan Perguruan SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan)

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan?
4. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan.

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan serta menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan terutama bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Bagi SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan
Hasil penelitian ini menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai referensi bagi para akademis atau peneliti lain yang tertarik untuk mengadakan penelitian di bidang permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

2. LANDASAN TEORI

Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak [1]. Budaya organisasi merupakan sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi [2]. Ada tujuh dimensi yang menjabarkan budaya sebuah organisasi, masing-masing dari ketujuh dimensi tersebut adalah: inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresifitas dan stabilitas [1]

Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku [3]. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan individu dalam menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya [4]. Ada empat faktor disiplin kerja, yakni :taat terhadap peraturan waktu perusahaan, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lain yang ditentukan oleh perusahaan [4].

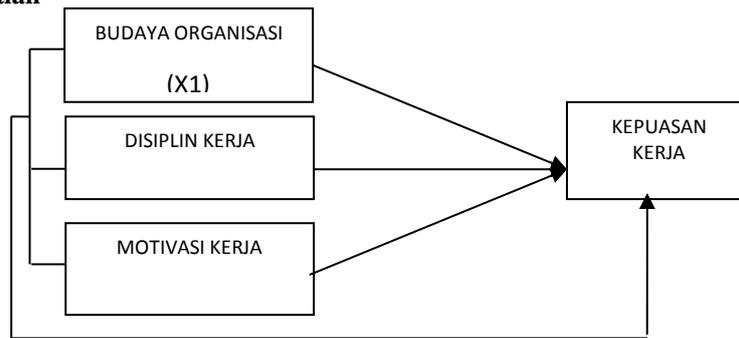
Motivasi kerja

Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu [5]. Motivasi kerja sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan [6]. Dalam teori Herzberg dua yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu: faktor intrinsik ; tanggung jawab, kemajuan , pekerjaan itu sendiri, pencapaian, pengakuan selanjutnya faktor ekstrinsik ; kebijakan dan administrasi perusahaan, kondisi kerja, gaji dan upah, hubungan antar pribadi dan kualitas supervisi [6]

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai sikap yang menguntungkan pekerja terhadap pekerjaannya karena mereka menikmati pekerjaannya, memiliki kesempatan secara realistis untuk maju dalam perusahaan, diperlakukan secara adil, menyukai dan respek dengan penyelia dan yakin mereka akan digaji secara terbuka [6]. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai diakibatkan oleh persepsi bahwa pegawai telah menyelesaikan pekerjaannya atau memperhitungkan pemenuhan nilai-nilai kerja penting dari pegawai tersebut [6]. Ada tiga faktor yang dapat memenuhi kepuasan kerja, yakni: faktor internal,diantaranya pekerjaan, otonomi dan umpan balik serta pengakuan, faktor eksternal, diantaranya prestasi, kesempatan dan kualitas serta kuantitas interaksi dengan lainnya kemudian faktor individu, diantaranya: komitmen, keterlibatan kerja dan usaha/rasio imbalan [6]

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan
3. Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan
4. Ada pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif, Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data yang menggunakan alat ukur penelitian dan analisis data yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [7]. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih [7].

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan yang berlokasi di Jalan Yos Sudarso km 16,5 Medan. Waktu penelitian dimulai dari bulan Juli 2020 sampai November 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMP DR.Wahidin Sudirohusodo Medan yaitu sebanyak 50 responden dan teknik sampel dalam penelitian ini adalah teknik sensus yakni keseluruhan populasi dijadikan sampel yakni 50 orang.

Definisi Operasional

Tabel 1. Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X ₁)	Sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak	1. Orientasi terhadap individu 2. Stabilitas	Likert
Disiplin kerja (X ₂)	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku	1. Taat terhadap peraturan waktu perusahaan 2. Taat terhadap peraturan perusahaan	Likert
Motivasi kerja (X ₃)	Keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.	1. Intrinsik 2. Ekstrinsik	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Suatu perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai diakibatkan oleh persepsi bahwa pegawai telah menyelesaikan pekerjaannya atau	1. Internal 2. Eksternal	Likert

	memperhitungkan pemenuhan nilai-nilai kerja penting dari pegawai tersebut		
--	---	--	--

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya [7].

Teknik Analisa Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas biasanya digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, dikatakan valid apabila mampu untuk menyatakan sesuatu yang diukur, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi dengan taraf signifikan 0,05 dan dasar pengambilan keputusan valid atas angket adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ [7] Uji Reliabilitas biasanya digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang telah terisi indikator dari variabel dan dikatakan reliabel apabila jawabannya adalah konsisten/stabil dari waktu ke waktu [7]. Dasar pengambilan keputusan dalam reliabel adalah apabila jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data dapat berdistribusi secara normal. Untuk mengetahui data berdistribusi secara normal atau tidak maka akan menggunakan metode *Probability Plot* yaitu dengan ketentuan dikatakan berdistribusi normal apabila jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal [7]. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai *Cut off* yang umum dipakai untuk menentukan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ [7]. Uji Heteroskedastisitas, untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah adanya terjadinya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan yang terdapat pada model regresi linear. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai *ZPRED* (nilai prediksi) untuk variabel bebas dengan *SRESID* (nilai residualnya) untuk variabel terikat. Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit [7].

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen[7]. Untuk menguji kebenaran dalam hipotesis, maka akan digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y : Kepuasan kerja
- A : Konstanta
- X₁ : Budaya Organisasi
- X₂ : Disiplin kerja
- X₂ : Motivasi kerja
- β : Koefisien Regresi
- e : Error Term (5%)

Uji F dan Uji t

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut :

1. Jika nilai F hitung $> F$ tabel, maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai F hitung $< F$ tabel, maka hipotesis ditolak.

Menentukan F hitung dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Dimana :

- F : F hitung.
- R² : Koefisien Determinasi.
- k : Jumlah variabel independen.
- n : Jumlah data.

Uji t adalah menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat [7]. Dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

1. H_a diterima dan H_o ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.
2. H_a ditolak dan H_o diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$.
3. $\alpha = 0,05$ (5%).
4. Menentukan t_{tabel} dari Nilai $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$

Dimana :

- α : tingkat kepercayaan (0,05).
- n : Jumlah sampel.
- k : Jumlah Variabel.

Menentukan T_{hitung} dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

- t = Nilai T_{hitung}
- r = Nilai Koefisien korelasi hasil T_{hitung}
- n = Jumlah Sampel

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi merupakan alat ukur untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen [7]. Rumus Koefisien Determinasi adalah :

$$KD = r^2 \cdot 100\%$$

Dimana :

- KD : Koefisien Determinasi.
- R : Koefisien Korelasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 2 yang menunjukkan bahwa r_{hitung} dari keseluruhan item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} maka item pernyataan adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X.1.1	0,745	0,278	Valid
X1.2	0,684	0,278	Valid
X.2.1	0,677	0,278	Valid
X2.2	0,880	0,278	Valid
X.3.1	0,830	0,278	Valid
X.3.2	0,577	0,278	Valid
Y.1	0,430	0,278	Valid
Y.2	0,717	0,278	Valid
Y.3	0,723	0,278	Valid

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2020

Uji Reliabilitas

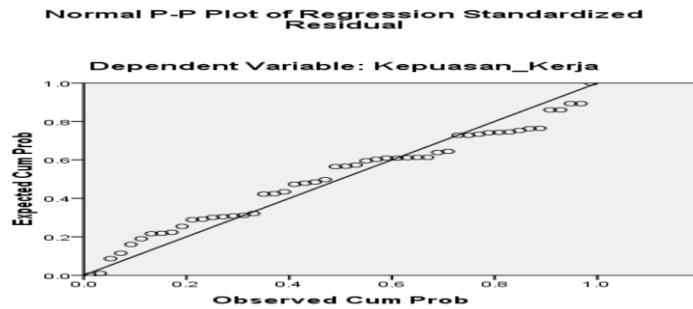
Hasil uji dapat dilihat pada tabel 3 yang menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* > 0,60 dengan demikian seluruh item pernyataan realibel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Budaya Organisasi	0,644	2	Realibel
Disiplin Kerja	0,767	2	Realibel
Motivasi Kerja	0,743	2	Realibel
Kepuasan Kerja	0,769	3	Realibel

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2020

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Pada gambar 2 diatas menunjukkan bahwa data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti data dikatakan terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

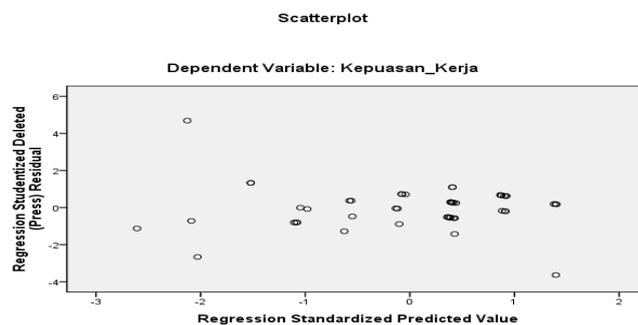
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya_Organisasi	0,916	1.091
	Disiplin_Kerja	0,943	1.061
	Motivasi_Kerja	0,952	1.050

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada variabel X₁ (budaya organisasi) sebesar 0,916 > nilai *tolerance* 0,10, variabel X₂ (disiplin kerja) sebesar 0,943 > nilai *tolerance* 0,10 dan variabel X₃ (motivasi kerja) sebesar 0,952 > nilai *tolerance* 0,10 selanjutnya nilai VIF pada variabel X₁ (budaya organisasi) sebesar 1,091 < nilai VIF 10, variabel X₂ (disiplin kerja) sebesar 1,061 < nilai VIF 10 dan variabel X₃ (motivasi kerja) sebesar 1,050 < nilai VIF 10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada gambar 3 menunjukkan bahwa data atau titik menyebar secara acak, titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastisitas

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	3.526	1.980
Budaya_Organisasi	.006	.107
Disiplin_Kerja	.579	.122
Motivasi_Kerja	.542	.149

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2020

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 5 disimpulkan bahwa diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,526 + 0,006X_1 + 0,579X_2 + 0,542X_3 + e$$

Dapat diketahui bahwa:

1. Nilai dari konstanta adalah sebesar 3,526 yang berarti jika ada variabel bebas dianggap 0 ataupun tidak mengalami perubahan maka secara otomatis kepuasan kerja adalah sebesar 3,526.
2. Nilai dari koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,006 yang berarti setiap peningkatan nilai dari variabel budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja dan jika sebaliknya jika variabel budaya organisasi mengalami penurunan maka secara otomatis kepuasan kerja juga akan mengalami penurunan dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai dari koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,579 yang berarti setiap peningkatan nilai dari variabel disiplin kerja akan meningkatkan kepuasan kerja dan jika sebaliknya jika variabel disiplin kerja mengalami penurunan maka secara otomatis kepuasan kerja juga akan mengalami penurunan dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai dari koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,542 yang berarti setiap peningkatan nilai dari variabel motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja dan jika sebaliknya jika variabel motivasi kerja mengalami penurunan maka secara otomatis kepuasan kerja juga akan mengalami penurunan dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil Uji F Simultan

Tabel 6. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.691	3	21.230	13.890	.000 ^a
	Residual	70.309	46	1.528		
	Total	134.000	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2020

Kriteria pengujian yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen dimana nilai F_{hitung} sebesar 13,890 > 2,81 dan memiliki signifikansi sebesar 0,000 > 0,005 sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima yaitu ada pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru SMP dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Hasil Uji t Parsial

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.526	1.980		1.781	.082
Budaya_Organisasi	.006	.107	.007	.060	.952
Disiplin_Kerja	.579	.122	.520	4.730	.000
Motivasi_Kerja	.542	.149	.397	3.628	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2020

Pada tabel 7 diketahui variabel budaya organisasi memiliki nilai $t_{hitung} 0,060 < t_{tabel} 1,678$ dan nilai probabilitas signifikan $0,952 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis ditolak yakni tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan, variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} 4,730 > t_{tabel} 1,678$ dan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima yakni ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan, variabel motivasi kerja memiliki nilai $t_{hitung} 3,628 > t_{tabel} 1,678$ dan nilai probabilitas signifikan $0,001 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima yakni ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan.

Hasil Uji Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.689 ^a	.475	.441	1.236	1.564

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2020

Berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel 8 menunjukkan bahwa diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,441 atau 44,1% yang disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 44,1% sisanya yakni 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan

Hasil pengujian hipotesis pertama dengan pengujian parsial (uji t) diperoleh budaya organisasi memiliki nilai $t_{hitung} 0,060 < t_{tabel} 1,678$ dan nilai probabilitas signifikan $0,952 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan tidak dapat dibuktikan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan

Hasil pengujian hipotesis kedua dengan pengujian parsial (uji t) diperoleh disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} 4,730 > t_{tabel} 1,678$ dan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan dapat dibuktikan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan

Hasil pengujian hipotesis ketiga dengan pengujian parsial (uji t) diperoleh motivasi kerja memiliki $t_{hitung} 3,628 > t_{tabel} 1,678$ dan nilai probabilitas signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan dapat dibuktikan.

Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan

Hasil pengujian hipotesis keempat dengan pengujian simultan (uji F) diperoleh F_{hitung} sebesar $13,890 > 2,81$ dan memiliki signifikansi sebesar $0,000 > 0,005$ sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan ada pengaruh

budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan dapat dibuktikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi Kasus Pada Yayasan Perguruan SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan), maka dapat disimpulkan:

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan
4. Budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP dr.Wahidin Sudirohusodo Medan

Saran

1. Organisasi dapat meningkatkan budaya organisasi yang lebih mendukung para guru untuk berkegiatan pada bidang akademik lainnya diluar pengajaran seperti mengikuti seminar atau membudayakan para guru menjadi pembicara ilmiah.
2. Organisasi dapat meningkatkan disiplin kerja dengan cara pengawasan yang lebih baik
3. Organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja dengan pemberian insentif yang lebih baik
4. Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar mempertimbangkan adanya variabel lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Robbins, S. P., & Timhoty, J. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson Education, 2013
- [2] Hairiyah. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Intervening*. Bandung: Universitas Syarif Hidayatullah, 2012
- [3] Hasibuan, M. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014
- [4] Sutrisno, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group, 2016
- [5] Mangkunegara, A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016
- [6] Arifin, R., A dan Khalikussabir. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua, 2017
- [7] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017.