

# **PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SMA NEGERI 1 PASAWAHAN KECAMATAN PASAWAHAN KABUPATEN KUNINGAN**

**Endang Yuda Nuryenda<sup>1\*</sup>, Annisa Putri Anugrah<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Nahdlatul Ulama Cirebon.  
Indonesia

Email: [endangyuda@gmail.com](mailto:endangyuda@gmail.com), [annisa-putri-anugrah@unucirebon.ac.id](mailto:annisa-putri-anugrah@unucirebon.ac.id)

## **Abstract**

Rendahnya kinerja merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pengembangan instansi dan menghasilkan lapangan kerja yang tidak sesuai dengan harapan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap kepuasan kinerja (Y) secara parsial maupun simultan di SMA Negeri 1 Pasawahan, Kecamatan Pasawahan, Kabupaten Kuningan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif.

Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling atau sampel jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 36 orang. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda dan uji ANOVA pada taraf signifikansi 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi (X1) mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kinerja (nilai sig. 0,000 < 0,05). Budaya kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja (nilai sig. 0,000 < 0,05). Secara simultan iklim organisasi dan budaya kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kinerja (nilai sig. ANOVA 0,000 < 0,05). Persamaan regresi yang dihasilkan adalah  $Y = 2,188 + 0,195X1 + 0,757X2$ .

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja di SMA Negeri 1 Pasawahan, baik secara parsial maupun simultan. Kedua variabel independen, yaitu iklim organisasi dan budaya kerja, secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

**Kata Kunci:** Iklim Organisasi, Budaya Kerja, Kepuasan Kinerja

## **Abstract**

*Low performance is a fundamental problem that can hinder the development of an agency and produce jobs that are not in accordance with expectations. This study aims to determine the effect of organizational climate (X1) and work culture (X2) on performance satisfaction (Y) partially and simultaneously at SMA Negeri 1 Pasawahan, Pasawahan District, Kuningan Regency.*

*This study uses a quantitative method with an associative research design. The sampling technique uses total sampling or saturated samples, with a total of 36 respondents. Data analysis was carried out using multiple linear regression and ANOVA test at a significance level of 0.05.*

*The results showed that organizational climate (X1) has a positive but insignificant effect on performance satisfaction (sig. value 0.000 < 0.05). Work culture (X2) has a positive and significant effect on performance satisfaction (sig. value 0.000 < 0.05). Simultaneously, organizational climate and work culture have a very significant effect on performance*

satisfaction (sig. value ANOVA 0.000 < 0.05). The resulting regression equation is  $Y = 2.188 + 0.195X_1 + 0.757X_2$ .

*This study concludes that there is a positive and significant influence between organizational climate and work culture on job satisfaction at SMA Negeri 1 Pasawahan, both partially and simultaneously. Both independent variables, namely organizational climate and work culture, together contribute significantly to increasing teacher job satisfaction.*

**Keywords:** *Organizational Climate, Work Culture, Performance Satisfaction*

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional. Sumber daya yang dimiliki seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di *manage* dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Keberhasilan sebuah instansi khususnya pendidikan salah satunya sangat bergantung kepada kinerja guru dan staf TU. Untuk itu setiap guru dan staf TU selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam bekerja juga diharuskan untuk memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga memiliki kinerja yang baik dan kinerja juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan yang diharapkan.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan dan tujuan organisasi, maka dibutuhkan individu yang memiliki kinerja yang setinggi-tingginya. Sagala (2013: 76) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya.

Iklim organisasi dalam suatu organisasi berhubungan dengan sikap kerja. Iklim organisasi sangat berpengaruh dalam menunjang pelaksanaan kerja guru. Hal ini merupakan tanggung jawab manajemen untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang baik sehingga dapat diterima oleh guru. Selain itu yang terpenting adalah bagaimana menciptakan iklim yang cocok atau sesuai dengan kondisi guru. Apabila budaya kerja ini dirasakan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dengan guru, tentunya akan mengakibatkan turunnya semangat guru dalam bekerja dan akan mengakibatkan organisasi mengalami penurunan produktivitasnya. Fenomena saat ini yang menunjukkan betapa pentingnya iklim organisasi adalah munculnya aksi-aksi mogok kerja, demo besar-besaran dan pengunduran diri guru. Hal ini disebabkan oleh iklim organisasi yang dirasakan tidak sesuai atau tidak cocok dengan kondisi guru, dimana

organisasi terlalu otoriter dengan membuat peraturan baru yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya.

Rendahnya kinerja guru merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat dan perkembangan instansi terkait, juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan persaingan mutu. Jika daerah Kabupaten Kuningan ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kinerja guru merupakan perwujudan diri dengan seluruh keunikan karakteristik yang sesuai dengan posisinya sebagai pemangku profesi keguruan. Kinerja yang tinggi dalam suatu sekolah akan memberi jaminan demi tercapainya tujuan sekolah. Untuk merealisasikan tujuan sekolah ini maka pimpinan atau kepala sekolah ataupun manajemen harus mengambil langkah-langkah, antara lain memilih alternatif kegiatan yang akan dilkerjakan.

Berdasarkan hasil pra survai yang di lakukan oleh penulis menggunakan metode observasi dan wawancara di SMA Pasawahan Kecamatan Pasawahan Kabupaten Kuningan bahwa masih ada pegawai yang belum memahami tugas pokoknya, guru dan staf TU yang datang bekerja tidak sesuai dengan waktu masuk dan keluar yang telah ditetapkan, terdapat kelompok-kelompok dalam bekerja yang mengakibatkan renggangnya antar pegawai, tidak terjadi kekompakan seluruh pegawai dalam bekerja dan iklim organisasi tidak bekerja secara optimal.

Dari permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian sebagai bahan masukan agar SMA Negeri 1 Pasawawahan Kecamatan Pasawahan memiliki kepuasan kerja sesuai dengan harapan, sehingga penulis tertarik mengambil judul penelitian. ***Pengaruh iklim organisasi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja SMA Negeri 1 Pasawahan Kecamatan Pasawahan Kabupaten Kuningan***

### **Metodologi**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif survey dengan teknik korelasi dan regresi yang bertujuan tidak hanya menggambarkan dan menjelaskan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan tetapi juga menganalisis pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Peneliti menganalisis pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, pengaruh variabel Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dan pengaruh secara bersama sama variabel Iklim Organisasi dan Budaya Kerja Guru terhadap Kepuasan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru sebanyak 30 orang guru dan 6 orang Staf TU pada SMA Negeri 1 Pasawahan Kecamatan Pasawahan Kabupaten Kuningan, sedangkan teknik

pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik penelitian sistem total sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan angket.

Teknik analisis data digunakan untuk proses agar data mempunyai makna dan menjawab masalah dalam penelitian ini serta menguji hipotesis. Data yang sudah dikumpulkan melalui alat pengumpulan data, selanjutnya diolah dengan Program SPSS, adapun teknik analisis data yang digunakan Uji Validitas dan Reliabilitas, Pengujian Asumsi Klasik (normalitas dan Uji Multikolinear, Heterokedastisitas, Autokorelasi, analisis Korelasi Parsial, Analisis Korelasi Berganda, Regresi Berganda) setelah itu peneliti melakukan hipotesis diantaranya uji t dan uji F.

## Hasil

### Pengujian Persyaratan Analisis

#### a. Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian Iklim Organisasi ( $X_1$ )

Untuk dapat mengetahui hasil analisis dari variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 *for Windows* input data variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 10 pernyataan dari 36 responden  $df = N - 1$  atau  $df = 36 - 1 = 35$  dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  0,334. artinya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen tidak valid dan jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen valid. Dari hasil perhitungan (terlampir) masing-masing pernyataan ternyata  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , secara keseluruhan dapat dinyatakan valid atau sebesar 100% valid, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Perbandingan Hasil  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  Variabel

| Pernyataan | Iklim Organisasi ( $X_1$ ) |             |            |
|------------|----------------------------|-------------|------------|
|            | $r_{hitung}$               | $r_{tabel}$ | Keterangan |
| 1          | 0,505                      | 0,334       | Valid      |
| 2          | 0,457                      | 0,334       | Valid      |
| 3          | 0,462                      | 0,334       | Valid      |
| 4          | 0,551                      | 0,334       | Valid      |
| 5          | 0,649                      | 0,334       | Valid      |
| 6          | 0,458                      | 0,334       | Valid      |
| 7          | 0,526                      | 0,334       | Valid      |
| 8          | 0,487                      | 0,334       | Valid      |
| 9          | 0,446                      | 0,334       | Valid      |
| 10         | 0,559                      | 0,334       | Valid      |

Uji Reliabilitas variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$  0,334 sedangkan nilai Alpha 0,679 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau  $0,679 > 0,334$  maka instrumen penelitian variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) adalah **Reliabel** atau Konsisten. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Table 2. Uji Reliabilitas, Variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ )

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,679             | 10         |

#### b. Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian Budaya Kerja ( $X_2$ )

Untuk dapat mengetahui hasil analisis dari variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 for Windows input data variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ) yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 10 pernyataan dari 36 responden  $df = N - 1$  atau  $df = 36 - 1 = 35$  dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai  $r_{\text{tabel}}$  0,334. artinya jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka instrumen tidak valid dan jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka instrumen valid. Dari hasil perhitungan (terlampir) masing-masing pernyataan ternyata  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$ , secara keseluruhan dapat dinyatakan valid atau sebesar 100% valid, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Perbandingan Hasil  $r_{\text{hitung}}$  dengan  $r_{\text{tabel}}$  Variabel Budaya Kerja ( $X_2$ )

| Pernyataan | Budaya Kerja ( $X_2$ ) |                    |            |
|------------|------------------------|--------------------|------------|
|            | $r_{\text{hitung}}$    | $r_{\text{tabel}}$ | Keterangan |
| 1          | 0,584                  | 0,334              | Valid      |
| 2          | 0,772                  | 0,334              | Valid      |
| 3          | 0,397                  | 0,334              | Valid      |
| 4          | 0,377                  | 0,334              | Valid      |
| 5          | 0,416                  | 0,334              | Valid      |
| 6          | 0,431                  | 0,334              | Valid      |
| 7          | 0,540                  | 0,334              | Valid      |
| 8          | 0,641                  | 0,334              | Valid      |
| 9          | 0,522                  | 0,334              | Valid      |
| 10         | 0,689                  | 0,334              | Valid      |

Uji Reliabilitas variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$  0,334 sedangkan nilai Alpha 0,699 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau  $0,699 > 0,334$  maka instrumen penelitian variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ) adalah **Reliabel** atau Konsisten. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel  
Budaya Kerja ( $X_2$ )

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,699             | 10         |

**c. Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian Kepuasan Kerja (Y)**

Untuk dapat mengetahui hasil analisis dari variabel Kepuasan Kerja (Y) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 *for Windows* input data variabel Kepuasan Kerja (Y) yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 10 pernyataan dari 36 responden  $df = N - 1$  atau  $df = 36 - 1 = 35$  dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  0,334. artinya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen tidak valid dan jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen valid. Dari hasil perhitungan (terlampir) masing-masing pernyataan ternyata  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , secara keseluruhan dapat dinyatakan valid atau sebesar 100% valid, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Perbandingan Hasil  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| Pernyataan | Kepuasan Kerja (Y) |             |            |
|------------|--------------------|-------------|------------|
|            | $r_{hitung}$       | $r_{tabel}$ | Keterangan |
| 1          | 0,401              | 0,334       | Valid      |
| 2          | 0,509              | 0,334       | Valid      |
| 3          | 0,526              | 0,334       | Valid      |
| 4          | 0,357              | 0,334       | Valid      |
| 5          | 0,543              | 0,334       | Valid      |
| 6          | 0,521              | 0,334       | Valid      |
| 7          | 0,607              | 0,334       | Valid      |
| 8          | 0,501              | 0,334       | Valid      |
| 9          | 0,692              | 0,334       | Valid      |
| 10         | 0,692              | 0,334       | Valid      |

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai  $r_{tabel}$  0,334 sedangkan nilai Alpha 0,709 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau  $0,709 > 0,334$  maka instrumen penelitian variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah **Reliabel** atau Konsisten. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel  
Kepuasan Kerja (Y)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,709             | 10         |

Berdasarkan hasil Uji Validitas dan Reliabilitas masing-masing variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ,) dan variabel dependen (Y) terdapat pada tabel uji validitas yang ada, baik pertanyaan atau pernyataan yang valid maupun yang tidak valid dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Independen Dan Variabel Dependen

| Keterangan                          | Iklim Organisasi ( $X_1$ )    | Budaya Kerja ( $X_2$ )        | Kepuasan Kerja (Y)            |
|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Pertanyaan Awal                     | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 |
| Pertanyaan Yang Gugur (Tidak Valid) | -                             | -                             | -                             |
| Pertanyaan Yang Valid               | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 |

Sumber : Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

## 2. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 *for Windows* diperoleh hasil uji normalitas variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada (Tabel) bahwa data nilai sig lebih besar 0,05 yang berarti bahwa regresi layak digunakan untuk memprediksi Iklim Organisasi ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 8. Normalitas Data **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                                   | Iklim Organisasi ( $X_1$ ) | Budaya Kerja ( $X_2$ ) | Kepuasan Kerja (Y)  |
|----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|------------------------|---------------------|
| N                                |                                   | 36                         | 36                     | 36                  |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                              | 32,83                      | 32,75                  | 33,36               |
|                                  | Std. Deviation                    | 5,480                      | 5,479                  | 5,271               |
|                                  | Most Extreme Absolute Differences | ,138                       | ,113                   | ,104                |
|                                  | Positive                          | ,088                       | ,113                   | ,085                |
|                                  | Negative                          | -,138                      | -,079                  | -,104               |
| Test Statistic                   |                                   | ,138                       | ,113                   | ,104                |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                                   | ,083 <sup>c</sup>          | ,200 <sup>c,d</sup>    | ,200 <sup>c,d</sup> |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### b. Uji Heterokedatisitas

pengujian ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil dari uji heterokedatisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 9. Uji Heterokedatisitas  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                       | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)          | 1,959                       | ,548       |                           | 3,572  | ,001 |
| Iklim Organisasi (X1) | ,112                        | ,054       | 1,043                     | 2,062  | ,087 |
| Budaya Kerja (X2)     | -,148                       | ,054       | -1,073                    | -2,115 | ,070 |

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) nilai sig sebesar 0,087 dan data Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) nilai sig sebesar 0,070 yang artinya kedua data lebih besar 0,05 atau tidak terjadi heteroktidatas, dan memenuhi persyaratan untuk analisis regresi.

### c. Uji Autokorelasi

Dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 *for Windows* diperoleh hasil uji Autokorelasi variabel Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai statistik Durbin Witson sebesar 1,777, nilai ini akan dibandingkan pada tabel durbin witson dengan taraf signifikan 5%, jumlah sampel 36 dan jumlah independen 2 (K2) maka diperoleh nilai (dL) sebesar 1,3537, Nilai (dU) 1,5838, (4-dL)  $4 - 1,3537 = 2,6463$  dan nilai (4-dU)  $4 - 1,5838 = 2,4162$ , maka dapat disimpulkan nilai  $dW > dU$  dan  $dW < 4-dU$  yang artinya tidak terdapat autokorelasi, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,982 <sup>a</sup> | ,963     | ,961              | 1,037                      | 1,777         |

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), Iklim Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

### d. Uji Multicorelation

uji Collinearity dilakukan untuk mengetahui apakah ada collinearity atau tidak ada diantara variabel bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung tolerance dan VIF. Dari hasil perhitungan Dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 for Windows diperoleh hasil uji collinearty sebagai berikut :

Tabel 11. Nilai Tolerance untuk Uji Collinearty  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)          | 2,188                       | 1,075      |                           | 2,035 | ,050 |                         |       |
| Iklim Organisasi (X1) | ,195                        | ,107       | ,202                      | 1,824 | ,077 | ,190                    | 9,118 |
| Budaya Kerja (X2)     | ,757                        | ,107       | ,787                      | 7,094 | ,000 | ,190                    | 9,118 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Dengan demikian diketahui bahwa karena nilai tolerance Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,190 > 0,10, dan nilai VIF Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 9,118 < 10,00 maka dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) tidak terjadi collonearty, dengan demikian regresi berganda telah sesuai atau memenuhi syarat.

### 3. Pengujian Hipotesis.

Berdasarkan hasil pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa semua persyaratan untuk analisis korelasi sudah terpenuhi. Karakteristik kedua jenis variable yang akan dikorelasikan memiliki bentuk distribusi normal dan linear menunjukkan signifikan. Langkah selanjutnya adalah pengujian seluruh hipotesis penelitian. Perumusan hipotesis yang akan diuji diberi simbol H<sub>1</sub>, sedangkan untuk hipotesis alternatif diberi simbol H<sub>0</sub>. Pengujian hipotesis statistik untuk hipotesis pertama dan kedua dilakukan dengan uji t, sedangkan hipotesis ketiga dilakukan dengan uji F.

#### a. Hipotesis Pertama

Keputusan yang diambil adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub> :  $\rho_{\gamma 1} = 0$  ; Terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja SMA Negeri 1 Pasawahan

H<sub>0</sub> :  $\rho_{\gamma 1} \neq 0$  Tidak terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja SMA Negeri 1 Pasawahan

Dasar dari pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan probabilitas:

- Apabila  $0,05 > \text{sig}$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, atau sebaliknya
- Apabila  $0,05 < \text{sig}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 *for Windows* diperoleh data signifikansinya sebagai berikut :

Tabel 12. Pengujian Hipotesis Uji t Variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ )

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)               | 3,272                       | 1,667      |                           | 1,963  | ,058 |
| Iklim Organisasi ( $X_1$ ) | ,916                        | ,050       | ,953                      | 18,298 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai sig 0,000, sedangkan taraf signifikan 0,05. Karena  $\text{Sig} < 0,05$ , maka hipotesis ( $H_1$ ) di diterima dan hipotesis alternatif ( $H_0$ ) di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa **Terdapat** pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja SMA Negeri 1 Pasawahan:

**b. Hipotesis Kedua**

Keputusan yang diambil adalah sebagai berikut :

$H_1 : \rho_{\gamma 1} = 0$  ; Terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja SMA Negeri 1 Pasawahan

$H_0 : \rho_{\gamma 1} \neq 0$  Tidak terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja SMA Negeri 1 Pasawahan

Dasar dari pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan probabilitas:

- Apabila  $0,05 > \text{sig}$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, atau sebaliknya
- Apabila  $0,05 < \text{sig}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 *for Windows* diperoleh data signifikansinya sebagai berikut :

Tabel 13. Pengujian Hipotesis Uji t Variabel Budaya Kerja ( $X_2$ )

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)           | 2,497                       | 1,098      |                           | 2,275  | ,029 |
| Budaya Kerja ( $X_2$ ) | ,942                        | ,033       | ,980                      | 28,497 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai sig 0,000, sedangkan taraf signifikan 0,05. Karena  $\text{Sig} < 0,05$ , maka hipotesis ( $H_1$ ) di terima dan hipotesis alternatif ( $H_0$ ) di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa **Terdapat** pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja SMA Negeri 1 Pasawahan:

### c. Hipotesis ketiga

Keputusan yang diambil adalah sebagai berikut :

$H_1 : \rho_{\gamma 1} = 0$  ; terdapat pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja SMA Negeri 1 Pasawahan

$H_0 : \rho_{\gamma 1} \neq 0$  tidak terdapat pengaruh Kepuasan dan Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja SMA Negeri 1 Pasawahan

Dasar dari pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan probabilitas:

- Apabila  $0,05 > \text{sig}$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, atau sebaliknya
- Apabila  $0,05 < \text{sig}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 *for Windows* diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 14. Pengujian Hipotesis Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 936,810        | 2  | 468,405     | 435,478 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 35,495         | 33 | 1,076       |         |                   |
| Total        | 972,306        | 35 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), Iklim Organisasi (X1)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai sig 0,000, sedangkan taraf signifikan 0,05. Karena  $\text{Sig} < 0,05$ , maka hipotesis ( $H_1$ ) di terima dan hipotesis alternatif ( $H_0$ ) di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kepuasan dan Lingkungan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja SMA Negeri 1 Pasawahan.

### Persamaan Regresi

Tabel 15. Coefficients<sup>a</sup>

| Model                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)          | 2,188                       | 1,075      |                           | 2,035 | ,050 |
| Iklim Organisasi (X1) | ,195                        | ,107       | ,202                      | 1,824 | ,077 |
| Budaya Kerja (X2)     | ,757                        | ,107       | ,787                      | 7,094 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Dari analisis di atas dengan bantuan komputer berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh persamaan regresi sederhana dan berganda sebagai berikut :

a.  $Y = a + b_1X_1$

$$Y = 2,188 + 0,195 X_1$$

b.  $Y = a + b_2X_2$

$$Y = 2,188 + 0,757 X_2$$

c.  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

$$Y = 2,188 + 0,195 X_1 + 0,757 X_2$$

Persamaan di atas berarti :

- Setiap kenaikan 1 skor variable Iklim Organisasi dapat meningkatkan 0,195 skor variable Kepuasan Kerja dengan asumsi variabel Budaya Kerja konstan.
- Setiap kenaikan 1 skor variable Budaya Kerja dapat meningkatkan 0,757 skor variable Kepuasan Kerja dengan asumsi variable Iklim Organisasi konstan.
- Setiap perubahan  $X_1$  (Kepuasan Kerja) dan  $X_2$  (Budaya Kerja), maka  $X_1$  (Kepuasan Kerja) akan bertambah sebesar 0,195 satuan dan  $X_2$  (Budaya Kerja) akan bertambah 0,757 satuan

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 1 Pasawahan, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Budaya kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti nilai-nilai kerja yang baik mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja. Secara simultan, iklim organisasi dan budaya kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa kedua variabel ini saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan. Sehubungan dengan temuan tersebut, disarankan agar pihak sekolah terus menciptakan dan menjaga iklim organisasi yang positif melalui komunikasi terbuka, kejelasan peran, dan kepemimpinan yang suportif. Budaya kerja yang positif juga perlu ditanamkan dan ditingkatkan secara konsisten melalui pelatihan, pembinaan nilai-nilai kerja, serta pemberian penghargaan atas kinerja yang baik. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan memperluas variabel lain yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan atau

sistem penghargaan, serta menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam pengalaman kerja para pegawai.

### **Daftar Pustaka**

- Abraham Maslow, dalam Mangkunegara, 2005, Teori Motivasi dan Aplikasinya, Cetakan ke Empat, PT. Binaman Pressindo, Jakarta.
- Abraham Maslow dalam Sondang P. Siagian, 2005, Konsep dan Makna Kerja, Penerbit ALFABETA Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Badan Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Agus Tulus Moh., 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Buku Panduan Mahasiswa), Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Agus Darma, 2005, Manajemen Prestasi Kerja, Badan Penerbit, Raja Wali Pers. Jakarta
- Alex S, Nitisemito, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Badan Penerbit Erlangga, Surabaya.
- Anto Dajan, 2005, Statistik Jilid II, Cet. Ke-18, Badan Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2008. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta. Jakarta.
- Geroage. R. Terry, 2005. Prinsip-prinsip Manajemen, Alih bahasa oleh Miftah Thoha, Edisi Keempat, Penerbit Intermedia Jakarta.
- Gibson Ivancevich Donnelly, 2006. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke lima Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hadari Nawawi, 20053, Metode Penelitian Bidang Sosial, Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-9, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- J. Supranto, 2011 .Metodologi Ramalan Kuantitatif untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis, Badan Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Kartini Kartono, 2008, Manajemen Kepemimpinan, Badan Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Keith Davis, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mc. Gregor dalam Malayu SP. Hasibuan, 2007., Manajemen Sumber Daya manusia, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- M. Iqbal Hasan, 2002. Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensi), Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

- 2002, Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Riduwan, 2007, Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian, Badan Penerbit, ALFABETA, Bandung.
- Robbins dalam Amirullah dan Haris Budiyono, 2004, Pengantar Manajemen, Badan Penerbit, Graha Ilmu, Edisi Kedua, Yogyakarta.
- Robbins, 2008. Iklim Organisasi, Edisi Ketiga Badan Penerbit Gunung Agung Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2006. SPSS Versi 19 Mengolah Data Statistik Secara Profesional, PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2005. Teori dan Aplikasi, Badan Penerbit Rineka Cipta Jakarta
- Siagian Sondang, P., 2009. Audit Manajemen, Badan Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Sonny Harsono, 2004, Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian, Badan Penerbit ALFABETA. Bandung.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Bisnis, Badan Penerbit ALFABETA Bandung.
- Sumarlan Margono 2003 Pengertian Kinerja Badan Penerbit Grasindo Gramedia PT. Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Soekidjo Notoatmodjo, 2007, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Badan Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Soewarno Handajaningrat, 2004, Pengantar Study Ilmu Administrasi dan Manajemen, Gunung Agung, Jakarta.
- Sujana, Nana, 2004, Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah, Penerbit Sinar Baru Algensindo, Jakarta.
- Sumarlan Margono, 2008, Evaluasi Kinerja, Satuan Acara Perkuliahan Program Pasca Sarjana Magister Manajemen STIE Widya Jayakarta, Jakarta.
- Suradinata, Ermaya, 2009, Filsafat dan Metodologi Ilmu Pemerintahan, Penerbit, Ramadhan Bandung.
- Susilo Martoyo, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3, BPFE, Yogyakarta.