

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU
SMK PARIWISATA TELKOM BANDUNG**

Indarta Priyana¹, Putri Balqis²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email : indarta.priyana@unibi.ac.id¹, putrybalqis68@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja serta pengaruhnya baik parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 38 guru SMK Pariwisata Telkom Bandung. Sampel dalam penelitian ini adalah 38 guru SMK Pariwisata Telkom Bandung dengan menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja termasuk kedalam kategori cukup rendah, budaya organisasi berada pada kategori cukup baik dan kepuasan kerja berada pada kategori cukup rendah. Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh sebesar 51,9% terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh sebesar 71,5% terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh sebesar 77,6% terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to determine the description of work motivation, organizational culture and job satisfaction and their effects either partially or simultaneously. This research uses descriptive and verification methods with a quantitative approach. The population of this research is 38 teachers of SMK Pariwisata Telkom Bandung. The sample of this research is 38 teachers of SMK Pariwisata Telkom Bandung using saturated sampling technique. Based on the result the study found that work motivation included in the category is quite low, the organizational culture of how much in the category is quite good and job satisfaction is a low enough category based on the results of the determination test that work motivation is 51,9% on job satisfaction, organizational culture influences 71.5% of job satisfaction.

Keywords: *Work Motivation, Organizational Culture, Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu proses yang terjadi pada individu dalam mengasah keahlian diri dan kemampuan potensi diri yang dilakukan secara berlanjut. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan ini akan selalu ada seiring dengan pengetahuan yang berkembang terus menerus. Dengan adanya pendidikan yang tepat maka potensi dalam diri manusia bisa berkembang. Pendidikan juga suatu pondasi atau dasar dari ilmu pengetahuan manusia. Keterbatasan pendidikan seseorang bisa menjadikan kesenjangan sosial karena ketidak tahuan atau ilmu yang didapatkannya sedikit, sebaliknya apabila seseorang mempunyai jenjang pendidikan tinggi seseorang bisa membangun, mencapai apa yang diinginkannya dengan ilmu yang ia dapatkan dalam jenjang pendidikan, memiliki banyak relasi untuk saling membantu dalam mencapai tujuan.

Dalam tercapainya pendidikan yang berkualitas, tak luput dari peranan tenaga pendidik dibelakangnya. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dalam tujuan pendidikan. Kualitas seorang guru dapat terbentuk dari tingkat kepuasan kerja yang tinggi. "Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting" (Hasibuan, 2013:202). Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, akan menikmati pekerjaannya serta nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

SMK Pariwisata Telkom Bandung merupakan sekolah yang dinaungi oleh Yayasan Pendidikan Telkom. Sekolah kejuruan ini, menggeluti bidang keahlian Pariwisata di Jawa Barat dengan memiliki 3 (tiga) program keahlian diantaranya; program Usaha Jasa Pariwisata (UJP) yang sekarang menjadi Usaha Perjalanan Wisata (UPW), program Akomodasi Perhotelan (AP) dan program Tata Boga (TB). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan lembaga pendidikan alternatif untuk mencetak sumber daya manusia yang siap memiliki keahlian atau skill ketika lulusannya siap

memasuki dunia kerja, para siswa SMK dibekali kesiapan untuk siap bekerja.

Adanya ketidakpuasan bekerja guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam pengembangan kualitas sekolah. Tercapainya suatu tujuan dalam tim tidak akan mungkin tercapai apabila tidak dibarengi dengan usaha yang optimal dari sumber daya manusia didalamnya. Adapun tabel data jumlah guru selama kurun dua tahun ajaran terakhir di SMK Pariwisata Telkom Bandung, yaitu:

Tabel 1.1
Data Jumlah Guru SMK Pariwisata Telkom Bandung

No	Tahun Ajaran	Jumlah guru	Guru yang masuk	Guru yang keluar	Tingkat pendidikan			
					SMA	DIII	S1	S2
1.	2018 s.d. 2019	32	-	-	-	5	19	6
2.	2019 s.d. 2020	46	14	-	-	5	35	6
3.	2020 s.d. 2021	38	-	8	-	2	30	6

Sumber: Data Internal SMK Pariwisata Telkom Bandung (2020)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa penambahan dan pengurangan jumlah guru pada SMK Pariwisata Telkom Bandung dalam kurun dua tahun ajaran terakhir. Pengurangan jumlah guru di tahun ajaran 2020/2021 terjadi sejumlah delapan guru, empat diantaranya mengundurkan diri dan empat lainnya dikeluarkan berdasarkan evaluasi penilaian kerja. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah intensitasnya untuk meninggalkan pekerjaannya itu, hal ini dibuktikan pada penelitian Lum et al., (1998); Johson (1987); Yuyetta (2002) dan Tett & Meyer (1993) (Andini, 2006). Dalam tabel juga terdapat penambahan jumlah guru paling banyak terjadi pada tahun ajaran 2019/2020 karena kebutuhan sumber daya manusia pada tahun ajaran tersebut. Dapat disimpulkan bahwa

pengelolaan sumber daya manusia di SMK Pariwisata Telkom Bandung belum menemukan titik stabil dalam dua tahun ajaran terakhir terjadi penambahan dan penurunan jumlah guru secara fluktuatif. Sehingga hal tersebut juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dalam pengelolaan sumber daya manusia pada ruang lingkup suatu organisasi dengan semua tenaga kerja yang mempunyai tanggungjawab dalam seluruh aktivitas dari setiap perusahaan secara bersama-sama untuk mencapai cita-cita pada tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017:3) MSDM merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. MSDM adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Menurut Sutrisno (2014:3), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah aset terpenting di sebuah organisasi yang membantu organisasi untuk beroperasi dan mencapai tujuan.

Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal".

Berdasarkan pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu komponen penting dalam berorganisasi, karena akan mengatur atau mengelola manusia agar tercapainya tujuan organisasi sehingga bisa lebih terarah dan maksimal.

2.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (Human Resource Development)

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Menurut Priansa (2018:146), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Yosep Satrio W (2016) Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah sarana untuk mendapatkan tenaga kerja yang potensial dan profesional. Manusia merupakan sumber daya utama atas kelancaran aktifitas dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan bagaimanapun canggihnya peralatan yang digunakan oleh suatu perusahaan akan tidak berarti tanpa adanya manusia yang menjadi karyawan dalam mengoperasikannya.

Diharapkan pengembangan sumber daya manusia ini dapat terus berkembang seiring dengan proses industrialisasi yang ditandai dengan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai bidang usaha. Dengan kondisi ini, maka sumber daya manusia harus dibekali dengan pendidikan, ketrampilan serta keahlian yang cukup agar karyawan mampu menggunakan dan memanfaatkan berbagai teknologi.

2.3 Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013:202) kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan,

peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut Noor (2013:254), kemantapan, keamanan, kesejahteraan, dan kepuasan. Bekerja bukan cuma sekedar memenuhi kebutuhan hidup, namun orang akan memberikan suatu penilaian atas suatu hasil kerjanya yang ia bandingkan dengan apa yang diharapkannya.

Robins dan Judge (2013 : 46) Kepuasan Kerja ialah yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya serta untuk indikasi yang memunculkan kepuasan kerja adalah kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kepuasan hidup, sikap dan pengalaman hidup. Interpendensi, umpan balik, dukungan sosial, dan interaksi dengan rekan kerja diluar tempat kerja terkait erat dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyenangkan atau puas yang terjadi dalam individu terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya sesuai dengan beberapa faktor tertentu yang meliputi kepuasan pekerjaan itu sendiri.

2.3.1 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2011:80) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketentraman dalam kerja dan sikap terhadap kerja.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan di tempat kerja, meliputi jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja.

4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial dan kesempatan promosi.

2.4 Pengertian Motivasi Kerja

Mary dalam Suwanto (2011:171) merumuskan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Robbins dan Judge (dalam Kompri, 2015: 60) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Stoner (dalam Rachmawati, 2013: 137) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor penyebab yang menghubungkan dengan sesuatu dalam perilaku seseorang.

Berdasarkan pendapat para ahli yang sudah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu perasaan yang timbul dalam perilaku manusia untuk mengambil keputusan dalam melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam lingkungan kerja untuk mencapai hasil yang optimal.

2.5 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012: 374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (Values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan

pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2014:75) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini.

Pengertian Rivai dan Mulyadi (2012:373), bahwa "Pengertian budaya menurut definisi, budaya itu sukar dipahami, tidak berwujud, implisit dan dianggap sudah semestinya atau baku. Definisi lain menyebutkan budaya adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi."

Berdasarkan menurut para ahli yang sudah dijelaskan diatas, budaya organisasi merupakan salah satu elemen penting dalam suatu organisasi yang harus terus menerus berkembang, sehingga terciptanya budaya yang baik dilingkungan kerja.

2.6 Hubungan Antar Variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan antar variabel ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hubungan dari masing-masing variabel ini akan dijelaskan seperti berikut:

2.6.1 Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam tim bekerja untuk meningkatkan produktifitas maka dibutuhkan suatu semangat atau dorongan dalam individu yang disebut dengan motivasi kerja. Sehingga hal ini berkaitan dengan upaya yang telah dilakukan seseorang sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja dan hasil yang maksimal sesuai dengan penilaian yang subjektif. Pengaruh motivasi kerja dengan kepuasan kerja menurut Shoail et al. (2014) Semakin karyawan termotivasi semakin mereka puas dengan pekerjaan mereka dan berkomitmen dengan

organisasi yang akan mengakibatkan kinerja yang lebih tinggi. Motivasi merupakan dorongan untuk pekerja melakukan pekerjaan.

Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja berdasarkan pada temuan penelitian Rizaldi Putra, Nyoto, Suyono dan Evi Wulandari (2019) hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri Pekanbaru.

2.6.2 Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi merupakan salah satu dasar bagi terciptanya tim kerja yang baik. Dengan menanamkan nilai atau norma tertentu, menjadikan seorang individu lebih terarah dan memiliki sikap batasan dalam mengambil alih suatu pekerjaan. Dengan budaya organisasi yang baik, tentunya diharapkan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi individu maupun tim. Budaya organisasi juga menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. "Suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan diselesaikan. Budaya memiliki pengaruh positif pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi" (Ardana, dkk, dalam Damayanti 2019).

Berdasarkan pada penelitian Didit Darmawan (2016) variabel budaya organisasi terbukti mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kepuasan kerja guru SD di Gugus Sekolah VI Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan.

2.6.3 Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja guru SMK Pariwisata Telkom. Dengan ini produktifitas bisa lebih efektif dan efisien. Dari hasil penelitian sebelumnya, terbukti bahwa Motivasi

kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Antara Motivasi kerja, Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan pada temuan penelitian Elvie Maria, May Handri dan Ade Purnama (2019), hasil analisis dapat diambil kesimpulan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama ditemukan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan artinya budaya organisasi yang tinggi, maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi. Kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi pula.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sugiyono (2013:5) mengemukakan bahwa metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan metode kuantitatif karena ingin mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja SMK Pariwisata Telkom Bandung. Menurut Sugiyono (2013:13) mengemukakan bahwa

“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data

menggunakan instrument dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Dalam menggunakan metode kuantitatif, penulis menggunakan bentuk rumusan masalah hubungan kausal karena bersifat sebab akibat, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2013:56) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Seperti menurut Sugiyono (2013:115) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya." Pendapat di atas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah guru SMK Pariwisata Telkom Bandung.

Menurut Sugiyono (2013:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, misalnya karena keterbatasan dana dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Pada penelitian ini, penulis menggunakan objek penelitian guru SMK Pariwisata Telkom Bandung sebagai populasi yang berjumlah sebanyak 38 orang.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik sampling Nonprobability Sampling. Menurut Sugiyono (2013:118) Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini menggunakan teknik

pengambilan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini, penulis mengambil jumlah sampel sebanyak 38 guru SMK Pariwisata Telkom Bandung sebagai objek penelitian.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2016:38) mendefinisikan pengertian variabel penelitian sebagai berikut: "Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya."

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data tentunya harus memiliki teknik yang akan digunakan sesuai dengan penelitian. Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2016:224) adalah sebagai berikut:

"Langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang diterapkan"

3.5 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015:244) Analisis data adalah:

"Proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain."

Analisis digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang digunakan. Metode analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu analisis

deskriptif dan analisis verifikatif. Adapun penjelasan mengenai analisis deskriptif dan verifikatif adalah sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode deskriptif menurut Sugiyono (2017:35)

"Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain."

2. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yaitu analisis data yang digunakan untuk membahas data kuantitatif. Dengan asumsi bahwa jika data berdistribusi normal dan pengaruh kedua variabel linier, maka pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik statistik parametrik, karena teknik ini sesuai untuk data kuantitatif, yaitu data berupa angka. Adapun metode Verifikatif menurut Sugiyono (2017:55)

"Merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih melalui pengumpulan data dilapangan, sifat verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan".

Dalam penelitian ini yang digunakan yaitu dengan cara mengumpulkan data dan informasi dengan cara memberikan kuesioner kepada guru di SMK Pariwisata Telkom Bandung.

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

Menurut Sugiyono (2017:92) menyatakan bahwa "Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk

mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dengan demikian dapat kita tarik kesimpulan bahwa penggunaan instrumen penelitian adalah untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berdasarkan pada indikator dari variabel bebas. Penggunaan skala Likert menurut sugiyono (2017:93), “skala likert merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subjek, objek atau kejadian tertentu”.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah salah satu yang utama yang harus dimiliki oleh setiap alat ukur. Dalam pengertian umum validitas diartikan sebagai ketepatan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2016:10). Artinya bahwa validitas dapat menunjukkan sejauh mana skala mampu mengungkapkan dengan akurat dan teliti pada data yang diperoleh mengenai atribut yang sudah dirancang untuk mengukurnya. Skala yang hanya dapat mengukur sebagian dari atribut yang sudah ditentukan, dikatakan sebagai skala yang fungsinya tidak valid. Validitas sangat erat berkaitan dengan tujuan ukur, oleh sebab itu skala hanya dapat menghasilkan data yang valid untuk satu tujuan ukur yang spesifik pula. Validitas ini dilakukan dengan tujuan agar tidak ada overestimate (angka korelasi yang kelebihan bobot).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2012:255) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

N : Jumlah Responden

$\sum xy$: Jumlah perkalian antara skor x dan skor y (Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja)

$\sum x$: Jumlah skor x (Motivasi Kerja, Budaya Organisasi)

$\sum y$: Jumlah skor y (Kepuasan Kerja)

$\sum x^2$: Jumlah dari kuadrat x (Motivasi Kerja, Budaya Organisasi)

$\sum y^2$: Jumlah dari kuadrat y (Kepuasan Kerja)

Uji validitas disebarkan kepada 30 orang responden dengan karakteristik sejenis. Untuk dapat mengetahui hasil pengujian tersebut valid atau tidak, diperlukan perbandingan antara besarnya r hitung dengan r tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

3.7 Teknik Pengujian Data

Setelah Teknik pengujian instrument Langkah selanjutnya adalah Teknik pengujian data, Teknik pengujian data dilakukan untuk melihat apakah data tersebut layak untuk dilakukan analisis data atau tidak. Berikut ada beberapa Teknik pengujian data diantaranya adalah :

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik.

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, berikut dengan penjelasannya:

a. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2012:144) uji normalitas bertujuan untuk menguji pada model regresi apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Cara untuk melihat normalitas residual adalah melalui (Normal P-Plot) dan analisis statistik.

1. Analisis grafik, yaitu dengan melihat grafik P-Plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal, dasar pengambilan keputusan :

a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Analisis statistik, yaitu dengan melihat uji statistik Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Kolmogorov-Smirnov test digunakan untuk menguji normalitas data dengan sampel besar. Singkatnya uji ini dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi beberapa data. Uji Kolmogorov – Smirnov merupakan uji yang lebih kuat dari uji chi-square ketika asumsi – asumsinya terpenuhi.

Kriteria pengujian :

a. Angka signifikansi uji Kolmogrov – Smirnov Sig. > 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal.

b. Angka signifikansi uji Kolmogorov – Smirnov Sig. < 0,05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dengan menggunakan metode uji heteroskedastisitas dengan korelasi Spearman's rho yaitu, mengkorelasikan variabel independen dengan nilai unstandardized residual. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual di dapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen model regresi. Pengujian Multikolinearitas dilakukan untuk melihat Relevance value dan VIF (Variance Inflation Factor). Menurut Hair dkk dalam Firna (2017) Uji Multikolinearitas terjadi jika nilai VIF diatas 10 atau Tolerance value dibawah 0,10. Dasar pengambilan keputusan dengan tolerance value atau variance inflation factor (VIF) adalah sebagai berikut :

Jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Jika nilai tolerance < 0,1 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas

dan dapat dipercaya antara variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja.

1. Uji T

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β) sama dengan nol, atau:

$H_0: \beta = 0$: artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol.

$H_A: \beta \neq 0$: artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Sunandar (2018:50) menjelaskan cara melakukan uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

Quicklock: bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5% maka H_0 yang menyatakan $\beta = 0$ dapat ditolak bila lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut table, apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

2. Uji F

Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter β (uji korelasi) dengan menggunakan uji F-statistik. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama

(simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F. Menurut Sugiyono (2013:257) dirumuskan sebagai berikut:

Keterangan:

F_h = Nilai uji F

R^2 = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F-kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada tabel analisis of variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan microsoft excel. Menurut Sugiyono (2017:257), jika nilai Fhitung > Fkritis, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi) tidak dapat dijelaskan perubahan nilai variabel terikat (Kepuasan Kerja di SMK Pariwisata Telkom Bandung) ditolak dan sebaliknya.

Perumusan Hipotesis

Untuk menguji apakah variabel X_1 dan X_2 secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Y , maka dilakukan pengujian hipotesis simultan sebagai berikut:

H_0 : Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di SMK Pariwisata Telkom Bandung.

b. H_A : Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan

memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di SMK Pariwisata Telkom Bandung.

2. Kriteria Pengujian

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau 0,05% dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian yang dilakukan peneliti yaitu tentang "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Pariwisata Telkom Bandung". Dimana variabel bebas 1 (X_1) dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan variabel bebas 2 (X_2) adalah Budaya Organisasi yang mempengaruhi variabel terikat (Y) adalah Kepuasan Kerja. Objek penelitian yang penulis lakukan adalah SMK Pariwisata Telkom Bandung yang beralamat di Jalan Palasari No. 1 Kota Bandung.

Sejarah Singkat SMK Pariwisata Telkom Bandung SMK Pariwisata Telkom Bandung secara administratif dibawah naungan Yayasan Sandhykara Putra Telkom, sedangkan teknis kependidikannya dibina oleh Depdikbud, dalam hal ini Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat, khususnya bidang pendidikan kejuruan, sedangkan hubungan secara tidak langsung adalah dengan STPB dan Departemen Pariwisata Seni dan Budaya. Sebagian para lulusan sekolah telah memasuki lapangan kerja di berbagai hotel berbintang, restoran, biro perjalanan, maskapai penerbangan, pelayaran, wirausaha dan sebagian lagi melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

SMK Pariwisata Telkom Bandung merupakan sekolah kejuruan bidang keahlian Pariwisata di Jawa Barat dengan memiliki 3 (tiga) program keahlian diantaranya; program Usaha Jasa Pariwisata (UJP) yang sekarang menjadi Usaha Perjalanan Wisata (UPW), program Akomodasi Perhotelan (AP) dan program Tata Boga (TB). Berdasarkan SK Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Depdikbud RI nomor 488/C/Kep/I/92 tanggal 31 Desember 1992, SMK Pariwisata Telkom Bandung memperoleh status Akreditasi "DISAMAKAN", yaitu status tertinggi untuk sekolah swasta. Dengan status tersebut SMK Pariwisata Telkom Bandung berhak

menyelenggarakan EBTA/EBTANAS bagi SMIP (Sekolah Menengah Industri Pariwisata) lainnya di Jawa Barat yang berstatus TERDAFTAR. SMK Pariwisata Telkom Bandung sudah memperoleh status 3 kali Akreditasi, pada tahun 2003, tahun 2008 dan pada tahun 2013. Ketiga status tersebut menyandang predikat Memuaskan yaitu dengan nilai Akreditasi "A".

4.2 Hasil Penelitian

Pengolahan data dilakukan setelah penulis melakukan penyebaran kuesioner yang disebar kepada 38 orang responden. Setiap responden mempunyai status demografi atau karakteristik tertentu. Karakteristik yang diambil adalah jenis kelamin, pendidikan terakhir dan tingkat usia. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi Microsoft Excel dan SPSS 25. Pilihan jawaban dalam kuesioner menggunakan skala Ordinal dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1

Skor Jawaban

Jawaban	Bobot	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Cukup Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Sugiyono (2018)

4.3 Hasil Pengolahan Data

Setelah semua data terkumpul, maka data tersebut diolah untuk mengetahui pengaruh kedua variabel secara parsial maupun simultan. Signifikansi pengaruh secara parsial dilihat melalui uji t, sedangkan signifikansi pengaruh secara simultan dengan menggunakan uji F. Persentase pengaruh tersebut dilihat dari koefisien determinasi. Namun sebelum

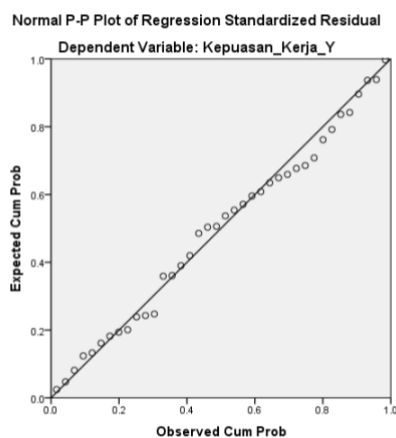
menggunakan analisis regresi linier berganda, maka data tersebut harus memenuhi uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Adapun beberapa uji asumsi klasik adalah sebagai berikut.

1. Uji normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Uji normalitas data dilakukan dengan memperhatikan grafik P-Plots yang memiliki syarat bahwa titik-titik data membentuk garis linier secara diagonal pada grafik P-Plots atau mendekati garis diagonal. Berikut adalah uji normalitas menggunakan P-Plots:



Sumber: hasil olah data SPSS (2020)

Gambar 4.1

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

(bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas yaitu korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Untuk dapat mendeteksi adanya masalah multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Syarat dalam uji multikolonieritas ini adalah data memiliki nilai tolerance $> 10\%$ (0,1) dan nilai VIF (variance inflation factor) < 10 . Berikut adalah hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini:

Tabel 4.57

Hasil Uji Multikolonieritas Menggunakan Tolerance atau VIF

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,612	1,634	Tidak terjadi multikolonieritas
Budaya Organisas	0,612	1,634	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: hasil olah data SPSS (2020)

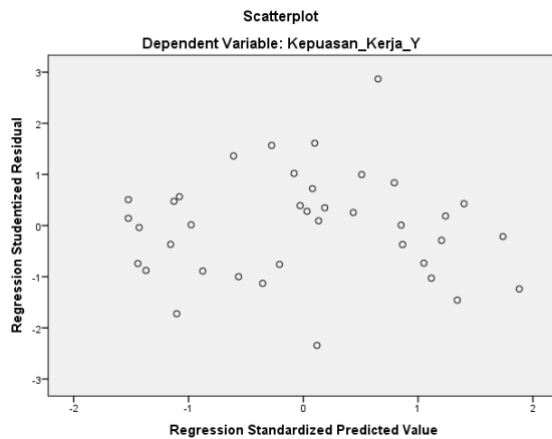
Berdasarkan tabel 4.57 dapat terlihat variabel Motivasi Kerja Budaya Organisasi independen satu dengan yang lain. Pengertian independen tersebut adalah tidak ditemukannya korelasi yang kuat antar variabel Motivasi Kerja Budaya Organisasi yang diketahui dari nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (variance inflation factor) kurang dari 10. Maka berdasarkan hasil tersebut penelitian dapat dilanjutkan pada uji Heterokedastisitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah varian dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap. Jika varians dari residual data satu observasi ke observasi lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan grafik Scatterplot dengan syarat data tidak boleh mempunyai pola

tertentu atau titik-titik data tidak berbeda di nilai 0 pada sumbu Y.

Hasil pengujian heterokedastisitas menggunakan grafik Scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: hasil olah data SPSS (2020)

Gambar 4.2

Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.2 terlihat bahwa data pada penelitian ini bersifat homokedastisitas karena titik-titik data pada gambar di atas tidak membentuk pola tertentu atau tidak berkumpul pada satu tempat. Hal ini mengindikasikan bahwa pada data tersebut tidak terjadi masalah heterokedastisitas atau data telah memenuhi asumsi klasik heterokedastisitas.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara parsial maupun secara simultan terhadap Kepuasan Kerja sehingga dapat diketahui penerimaan atau penolakan hipotesis.

4.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam

penelitian ini terdapat 2 variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi serta terdapat satu variabel terikat, yaitu Kepuasan Kerja. Sehingga dalam uji t ini, terdapat 2 pengujian yaitu pengujian pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

H01 : tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Ha1 : ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

H02 : tidak ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Ha2 : ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria pengujian adalah penerimaan H0 jika thitung < ttabel dan penolakan h0 jika thitung > ttabel . dimana ttabel diperoleh dari a tertentu (0,05) rumusnya adalah ttabel = t (a/2; n-k-1), dimana n adalah banyaknya sampel (38), dan k adalah banyaknya variabel bebas, dalam penelitian ini variabel bebas ada 2 yaitu variabel X1 (Motivasi Kerja) dan variabel X2 (Budaya Organisasi). Dalam penelitian ini, penulis menghitung ttabel melewati excel dengan rumus = TINV(0,05;35)= 2,030 sehingga diperoleh nilai ttabel dalam penelitian ini sebesar 2,030, hasil pengujian menggunakan SPSS 25 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.64

Uji Parsial (Uji t) Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficientsa

Model	Unstandardized		Coefficients	
	Standardized		T	
	B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	5.295		3.294
		1.607		.117
	Motivasi_Kerja_X1	.316	.247	.080
		3.094	.004	

Budaya_Organisasi_X2 .557 .088
 .648 6.341 .000

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T
	B	Std. Error	Beta	Sig.	
1	(Constant)	5.295 1.607	3.294 .117		
	Motivasi_Kerja_X1	.316 3.094	.247 .004	.080	
	Budaya_Organisasi_X2	.557 .648	.088 6.341	.000	

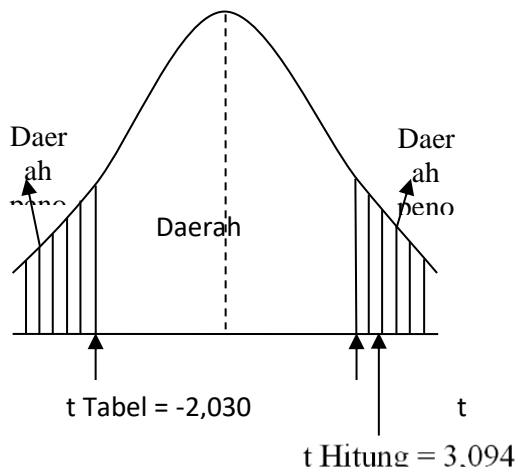
a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

Sumber: hasil olah data SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.64 dapat terlihat setiap variabel bebas berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari 2 cara:

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)
 Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Diketahui nilai thitung 3,094 > 2,030 ttabel, sehingga nilai Signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,004 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X1 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Sehingga hipotesis pertama yang penulis ajukan pada BAB II dapat diterima dan digambarkan dalam kurva berikut ini:



Sumber: hasil olah data SPSS (2020)

Gambar 4.3

Kurva Daerah Penentuan Ho pada pengujian Parsial Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.65

Uji Parsial (Uji t) Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

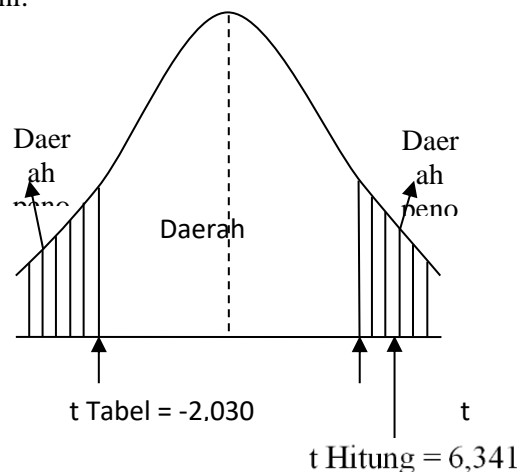
Coefficientsa

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS (2020)

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)
 Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Diketahui nilai thitung 6,341 > t tabel 2,030 sehingga nilai Signifikan untuk pengaruh variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho2 diterima dan Ha2 ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Sehingga hipotesis kedua yang penulis ajukan pada BAB II tidak dapat diterima dan digambarkan dalam kurva berikut ini:



Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2020)

Gambar 4.4

Kurva Daerah Penentuan Ho pada pengujian Parsial Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

4.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dimaksudkan untuk melihat pengaruh variabel X (Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi) secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) hipotesis yang diuji pada uji F ini yaitu:

Ho3 : Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Ha3 : Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Kriteria pengujian adalah menerima Ho jika F hitung < F tabel, dan menolak Ho jika F hitung > F tabel. Dimana F tabel diperoleh dari $\alpha = 0,05$ dan $df1 = k$ (jumlah variabel bebas) = 2 dan $df2 = n - k - 1 = 38 - 2 - 1 = 35$ sehingga F tabel diperoleh sebesar 3,267. Dalam penelitian ini, rumus F tabel menggunakan excel dengan rumus =FINV(0,05;2;35) sehingga diperoleh nilai F tabel dalam penelitian ini sebesar 3,267. Berikut hasil perhitungan F hitung:

Tabel 4.66

Uji Simultan (Uji F)

ANOVAa

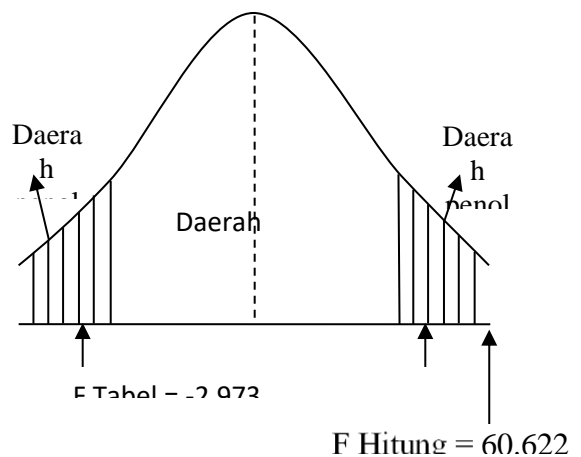
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.
1	Regression 2002.357	4004.715 60.622	2	.000b
	Residual 33.030	1156.049 35	35	
	Total 5160.763	37		

- a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y
- b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi_X2, Motivasi_Kerja_X1

Sumber: Hasil olah data SPSS (2020)

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3) Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.66 dapat diketahui nilai signifikan variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi adalah $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar 60.622 hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel = 3,267 yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 0,05 atau dengan degree freedom $df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df2 = n - k = 38 - 3 = 35$ sehingga keputusan hipotesisnya yaitu menolak H0 dan menerima Ha yang berarti bahwa Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis ketiga yang penulis ajukan pada bab ii dapat diterima. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat pada bentuk kurva 4.5 dibawah ini:



Sumber: Hasil olah data SPSS (2020)

Gambar 4.5

Kurva Daerah Penentuan H3 pada pengujian Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

4.5 Pembahasan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti meneliti bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada SMK Pariwisata

Telkom Bandung, dimana hasil survey penelitian akan dijelaskan sebagai berikut:

Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada SMK Pariwisata Telkom Bandung

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, dapat diketahui bahwa tanggapan mengenai Motivasi Kerja pada SMK Pariwisata Telkom Bandung termasuk kedalam kategori cukup rendah. Hal tersebut dijelaskan oleh nilai rata-rata skor secara keseluruhan yaitu sebesar 2,73. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja di SMK Pariwisata Telkom Bandung sebagian guru memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi namun sebagian guru merasa pihak sekolah belum memberikan apresiasi atas prestasi yang tinggi terhadap pekerjaan.

Tanggapan mengenai Budaya Organisasi pada SMK Pariwisata Telkom Bandung termasuk kedalam kategori cukup baik, hal tersebut dijelaskan oleh nilai rata-rata skor secara keseluruhan yaitu sebesar 2,95. Dapat disimpulkan bahwa sebagian guru memiliki rasa semangat dalam meningkatkan efektivitas cara bekerja namun guru merasa kurang bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Tanggapan mengenai Kepuasan Kerja pada SMK Pariwisata Telkom Bandung termasuk kedalam kategori cukup rendah, hal tersebut dijelaskan oleh nilai rata-rata skor secara keseluruhan yaitu sebesar 2,67. Dapat disimpulkan bahwa sebagian guru merasa puas karena mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan minat namun sebagian guru merasa tidak puas atas hubungan kerjasama dengan rekan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK Pariwisata Telkom Bandung

Pengaruh motivasi kerja dengan kepuasan kerja menurut Shoail et al. (2014) Semakin karyawan termotivasi semakin mereka puas dengan pekerjaan mereka dan berkomitmen dengan organisasi yang akan mengakibatkan kinerja

yang lebih tinggi. Motivasi merupakan dorongan untuk pekerja melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uji determinasi pengaruh motivasi kerja memperlihatkan kontribusi pengaruh variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 0,519 atau 51,90% sedangkan sisanya sebesar 41,90% (100% - 51,90%) dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu 3,094 > 2,030 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi hipotesis pertama yang penulis ajukan dalam Bab 2, yakni secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada SMK Pariwisata Telkom Bandung.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan pada temuan penelitian ST Mubaroqah dan Muhammad Yusuf (2020) yang berjudul "Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai" hasil statistik uji t untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,872 dengan nilai t tabel sebesar 1,675 (4,872 > 1,675) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK Pariwisata Telkom Bandung

Budaya organisasi juga menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. "Suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan diselesaikan. Budaya memiliki pengaruh positif pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi" (Ardana, dkk, dalam Damayanti 2019).

Berdasarkan uji determinasi pengaruh Budaya Organisasi memperlihatkan kontribusi pengaruh variabel Budaya Organisasi berpengaruh sebesar

0,715 atau 71,50% terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 28,50% (100% - 71,50%) dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu $6,341 > 2,030$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi hipotesis kedua yang penulis ajukan dalam Bab II, yakni secara parsial Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada SMK Pariwisata Telkom Bandung.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan pada temuan penelitian Elvie Maria, May Handri dan Ade Purnama (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan” hasil analisis dapat diambil kesimpulan bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat pada nilai thitung yang mencapai 6,287 diatas nilai ttabel sebesar 1,660. Berdasarkan hasil tersebut, maka H_1 diterima yang artinya ada pengaruh positif budaya organisasi (X1) pada kepuasan kerja (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK Pariwisata Telkom Bandung

Kepuasan kerja guru ditentukan oleh berbagai faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah motivasi kerja dan budaya sekolah. Kepuasan kerja guru adalah salah satu tujuan dari organisasi sekolah (Purwando, dkk 2017).

Berdasarkan uji determinasi secara simultan berpengaruh determinasi variabel motivasi kerja dan budaya organisasi menghasilkan pengaruh sebesar 0,776 atau 77,60% terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya 22,04% (100% - 77,60%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data secara simultan dapat diketahui bahwa variabel independen yang digunakan yaitu Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan kepada variabel dependen Kepuasan Kerja. Dapat dilihat bahwa nilai Fhitung yang diperoleh adalah sebesar $60,622 > F_{tabel} 3,267$ sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak H_0 dan menerima H_a , artinya secara simultan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan pada temuan penelitian Purwandono, Suwandi dan Ngruh Ayu (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Jepara” bahwa Motivasi kerja dan budaya sekolah mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja guru dengan persentase sebesar 33,3%. Hasil koefisien determinasi menunjukkan hasil sebesar 0,333, artinya bahwa pengaruh motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 33,3 %. Motivasi kerja dan budaya sekolah pengaruhnya cukup besar maka, seorang guru harus memiliki motivasi kerja yang besar dan mendalam.

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian yang berjudul “Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Pariwisata Telkom Bandung”.

1. Hasil Penelitian Mengenai Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Pariwisata Telkom Bandung.

a. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Motivasi Kerja berada pada kategori cukup rendah, bahwa sebagian guru memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi namun sebagian guru merasa pihak sekolah belum memberikan apresiasi atas prestasi yang tinggi terhadap pekerjaan.

b. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Budaya Organisasi berada pada kategori cukup baik, bahwa sebagian guru memiliki rasa semangat dalam meningkatkan efektivitas cara bekerja namun guru merasa kurang bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan.

c. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Kepuasan Kerja berada pada kategori cukup rendah, bahwa sebagian guru merasa puas karena mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan minat namun sebagian guru merasa tidak puas atas hubungan kerjasama dengan rekan kerja.

2. Hasil Penelitian Mengenai Besarnya Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru SMK Pariwisata Telkom Bandung.

Dalam penelitian ini diketahui nilai thitung $3,094 > 2,030$ ttabel, sehingga nilai Signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X1 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Hal ini juga menunjukkan semakin semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, maka akan semakin tinggi juga tingkat Kepuasan Kerja guru SMK Pariwisata Telkom. Sebaliknya jika tingkat Motivasi Kerja rendah maka akan rendah pula tingkat Kepuasan Kerja.

Besaran pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat pada hasil uji determinasi pengaruh motivasi kerja memperlihatkan kontribusi pengaruh variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 0,519 atau 51,90% sedangkan sisanya sebesar 41,90% ($100\% - 51,90\%$) dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. Hasil Penelitian Mengenai Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru SMK Pariwisata Telkom Bandung.

Dalam penelitian ini, uji t diperoleh nilai thitung $>$ ttabel yaitu $6,341 > 2,030$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi hipotesis kedua yang penulis ajukan dalam Bab II, yakni secara parsial

Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada SMK Pariwisata Telkom Bandung.

Besaran pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat pada hasil uji uji determinasi pengaruh Budaya Organisasi memperlihatkan kontribusi pengaruh variabel Budaya Organisasi berpengaruh sebesar 0,715 atau 71,50% terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 28,50% ($100\% - 71,50\%$) dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4. Hasil Penelitian Mengenai Besarnya Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru SMK Pariwisata Telkom Bandung

Besaran uji F dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dapat dilihat bahwa nilai Fhitung yang diperoleh adalah sebesar $60,622 > F_{tabel} 3,267$ sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak H_0 dan menerima H_a , artinya secara simultan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dapat dilihat pada hasil uji determinasi secara simultan berpengaruh determinasi dengan besaran 0,776 atau 77,60% terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya 22,04% ($100\% - 77,60\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Setelah adanya kesimpulan penelitian Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK Pariwisata Telkom Bandung penulis ingin menyampaikan beberapa hal sebagai masukan atau saran berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

1. Hasil tanggapan responden Mengenai Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada SMK Pariwisata Telkom Bandung.

a. Tanggapan responden berkaitan dengan Motivasi Kerja dinilai cukup rendah, sedangkan nilai skor rata-rata terendah ada dalam pernyataan Sekolah sudah memberikan apresiasi atas prestasi kerja yang tinggi. Dari pernyataan tersebut pihak sekolah sebaiknya memberikan apresiasi kerja yang tinggi, apresiasi merupakan salah satu cara mempertahankan individu yang memiliki kompetensi, apabila kurangnya apresiasi maka seorang individu merasa tidak dihargai dengan hasil kerjanya. Cara untuk memberikan apresiasi misalnya seperti memberikan penghargaan bagi guru yang patut dijadikan teladan, memberikan bonus intensif, menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja seperti memberikan tambahan fasilitas bekerja kepada guru agar termotivasi untuk bisa lebih produktif dan merasakan kepuasan dalam bekerja.

b. Tanggapan responden berkaitan dengan Budaya Organisasi dinilai cukup baik, sedangkan nilai skor rata-rata terendah ada dalam pernyataan bekerja dengan target yang telah ditentukan oleh sebab itu pemimpin harus memberikan dorongan kepada para guru untuk bisa bekerja sesuai dengan target misalnya dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan/skill dan kompetensi dengan berbagai pelatihan atau belajar dari ahli, memberikan umpan balik untuk mendiskusikan apa saja yang harus diubah dan cara untuk memperbaiki performa dalam bekerja atau jika target dirasa telah menjadi beban, pemimpin dapat mempertimbangkan kembali dan mendiskusikan ulang target yang akan dicapai.

c. Tanggapan responden berkaitan dengan Kepuasan Kerja dinilai cukup rendah, sedangkan nilai skor rata-rata terendah ada dalam pernyataan merasa puas atas hubungan kerjasama dengan rekan kerja oleh sebab itu pemimpin seharusnya mampu menciptakan lingkungan yang kondusif dengan cara memperbaikinya dari sisi komunikasi, selalu melibatkan semua guru dalam pengambilan keputusan dan mengadakan suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama seperti

mengadakan acara family gathering dan kegiatan pengembangan diri lainnya yang dilakukan secara agar dapat menimbulkan rasa kekeluargaan, keterbukaan dengan rekan kerja, timbul rasa kepercayaan dan loyalitas dalam suatu tim.

2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai besarnya kontribusi Motivasi Kerja dalam menumbuhkan Kepuasan Kerja, maka pihak sekolah perlu memberikan apresiasi kerja atas prestasi kerja yang tinggi terhadap para guru, misalnya memberikan penghargaan bagi guru, memberikan bonus, memberikan tambahan fasilitas yang nyaman dalam bekerja.

3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai besarnya kontribusi Budaya Organisasi, dalam menumbuhkan Budaya Organisasi maka peran penting pemimpin harus memberikan dorongan kepada para guru untuk bisa bekerja sesuai target dengan meningkatkan pengetahuan dan mengevaluasi kembali target yang akan dicapai.

4. Berdasarkan hasil penelitian besar kontribusi 77,60% pihak sekolah tidak boleh mengabaikan salah satunya, karena Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi memiliki kontribusi yang sangat besar untuk menentukan Kepuasan Kerja. Maka pemimpin seharusnya mampu mendorong para guru untuk bisa saling bekerjasama dengan sesama rekan kerja. Dengan adanya lingkungan yang kondusif dalam bekerja, menciptakan rasa kekeluargaan, melibatkan semua guru dalam setiap kegiatan dan memiliki rasa loyalitas dalam tim akan menimbulkan kepuasan kerja bagi para guru.

6. REFERENSI

BUKU:

Suwatno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta

Robbinss Stephen P. 2011. Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat. Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan. Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer

- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana PrenadaMedia Group,
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung : PT Refiksa Aditama
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cet.14, Bandung: Alfabeta
- WEBSITE:**
- Yayasan Pendidikan Telkom.2018.About us.<http://ypt.or.id/about-us>. di akses pada 17 Maret 2020
- SMK PARIWISATA TELKOM BANDUNG.2020. Profil. <http://smkpariwisatatelkom.sch.id/akademik/profil>. Diakses pada 10 Oktober 2020
- JURNAL:**
- Anggita Mus, T. K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bobong. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 10.
- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 10.
- Evi Damayanti, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 17.
- Noor, Z. A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 14.
- Nursyirwan, V. I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Karyawan Pt Bank X Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 15.
- Purwandono, S. N. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12.
- Purwanto, H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Pln (Persero)Distribusi Jakarta Raya). *Journal Of Economic And Business Aseanomic (Jeba)*, 21.
- Rizaldi Putra, N. S. (2019). The Effect Of Motivation, Training, Organizational Culture, And Organizational Commitment On Work Satisfaction And Performance Of Teachers At Smk Negeri Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 16.
- Rizki Wahyuniardi, H. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 9.
- St Mubaroqah, M. Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5.
- Steven Set Xaverius Tumbelaka, T. A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Niat Meninggalkan (Studi Pada Karyawan Pt.Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 15.
- Jayana Salesti. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Universitas Di Batam). *Jurnal Dimensi*, 16.
- Sofiyan, Rizali. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan. *Journal Of Management Review*. 10.
- Andini, Rita. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Pada Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani

Muhammadiyah Semarang). Majalah Ilmiah
Universitas Pandanaran. 16.

Juliana Lumintang. (2015). Dinamika Konflik
Dalam Organisasi. E-Journal "Acta Diuma".
12.