

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA PERGURUAN BUDISATRIA MEDAN

Martin, S.E., M.M.

Komputer Akuntansi, Politeknik Unggul LP3M
Jl. Iskandar Muda No. 3-CDEF Medan, Sumatera Utara
E-mail : m4rt1n.myrafa@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru; (2) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru; (3) pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru secara bersama-sama. Metode penelitian bersifat deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang suatu gejala pada saat penelitian dilakukan. Instrumen penelitian adalah angket/kuisisioner dengan model skala likert. Uji persyaratan dilakukan untuk menguji normalitas, linearitas dan independensi antar variabel bebas. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi berganda. Hasil uji koefisien determinasi sekitar 62% dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja guru. Sisanya 38% adalah dipengaruhi oleh variabel lain diluar model seperti fasilitas kerja, teknologi, motivasi kerja, iklim organisasi dan lain sebagainya.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kompetensi.*

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki budaya yang dapat berpengaruh pada sikap dan perilaku anggota-anggotanya lebih-lebih bagi guru baru pada umumnya tidak mengenal budaya sekolah sehingga berpotensi mengganggu nilai-nilai, kepercayaan, dan norma-norma yang sudah berjalan.

Yayasan Perguruan Budisatrya yang bergerak dalam pelayanan jasa pendidikan yang memiliki beberapa unit antara lain yaitu Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Umum (SMU) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Kepuasan dapat berpengaruh pada peningkatan dan kualitas kerja., khususnya perihal kepuasan kerja guru. Salah satu tujuan orang bekerja ialah untuk mendapatkan kepuasan. Mengapa demikian? Karena akan terpenuhi kebutuhan fisik yaitu mendapat imbalan dan terpenuhinya kebutuhan psikologis yaitu dapat berbuat, baik untuk orang lain. Dalam konteks sekolah, kepuasan kerja meliputi perasaan suka atau tidak

suka, senang atau tidak senang dan perasaan menerima atau menolak yang tumbuh pada diri guru terhadap kondisi, situasi, dan perilaku yang ditampilkan guru dalam rangka mencapai tujuan.

Pendidikan yang berwujud dalam bentuk lembaga atau instansi sekolah dapat dianggap sebagai pranata sosial yang di dalamnya berlangsung kegiatan tertentu yaitu interaksi antara pendidik dan peserta didik sehingga mewujudkan suatu sistem nilai atau keyakinan, norma juga kebiasaan yang di pegang bersama. Pendidikan sendiri adalah suatu proses budaya. Masalahnya sekarang adalah nilai-nilai yang mana yang seharusnya dikembangkan atau dibudayakan dalam proses pendidikan yang berbasis mutu itu. Dengan demikian sekolah menjadi tempat dalam mensosialisasikan nilai-nilai budaya yang tidak hanya terbatas pada nilai-nilai keilmuan saja, melainkan semua nilai-nilai kehidupan yang memungkinkan mampu mewujudkan manusia yang berbudaya.

Budaya merupakan pandangan hidup, nilai-nilai, dan norma-norma

yang mempersatukan suatu masyarakat. Budaya organisasi mempunyai makna yang luas, merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Pemberian kompensasi juga merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan proses kerja, kompetensi sebagai upaya untuk memberikan penghargaan atas usaha pekerjaan. Penghargaan atas hasil kerja tidak harus berupa uang, tetapi bisa saja berupa jabatan yang lebih tinggi, promosi, pemberian tanggung jawab yang lebih besar, atau fasilitas lain yang lebih bermakna. Agar dapat mencapai tujuan yang di harapkan, maka kompensasi perlu dikelola secara efektif guna memenuhi rasa keadilan dan kepuasan seseorang.

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang yang diperoleh melalui cara membandingkan hasil yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Kepuasan adalah kriteria efektivitas yang di tunjukan pada kemampuan. Dengan demikian, kepuasan kerja adalah suatu keadaan atau sikap yang mempunyai individu terhadap pekerjaannya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan guru dalam bekerja dapat berdampak baik pada diri individu guru yang bersangkutan, maupun kepada organisasi di mana guru melakukan aktivitas. Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner dan Kinicki (2005:271) adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat

relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Igalens dan Rousssel (dalam Koesmono, 2005:153), kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerja seseorang.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Mempunyai keahlian yang tinggi. Kesiediaan untuk bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi.

Menurut S.P. Hasibuan (2004:203), kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain:

1. Balas jasa yang layak dan adil
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat-ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:215) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi dari kepuasan kerja adalah:

- a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

- b. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan

antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

c. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Indikator Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja memiliki beberapa indikator dalam pelaksanaannya. Menurut Celluci, Anthony J dan David L, Devries (1974) dalam Fuad Mas'ud (2004:110) merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*)

Dimana seorang pegawai merasa puas dengan penghasilan atau gaji yang selama ini dia dapat dari pekerjaannya.

2. Kepuasan dengan promosi (*satisfaction with promotion*)

Dimana seorang pegawai akan merasa dihargai apabila promosi jabatan yang diberikan sesuai dengan kepintaran, pendidikan dan golongan yang sistematis bukan pilih kasih.

3. Kepuasan dengan rekan sekerja (*satisfaction with co-workers*)

Dimana dalam bekerja pegawai harus mempunyai rasa bangga dan terpuaskan dari hubungan emosional sesama pegawai lainnya, sehingga menjadikan pegawai betah dan cinta akan pekerjaannya.

4. Kepuasan dengan penyelia (*satisfaction with supervisor*)

Dimana kepuasan disini adalah kepuasan antara pegawai dengan pimpinan, dimana pimpinan harus mampu berperan sebagai pengayom dan pembimbing pegawainya, bukan sebaliknya sebagai orang yang ditakuti pegawai.

5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work itself*)

Dimana seorang pegawai harus mencintai dan merasakan bahwa pekerja tersebut bukanlah beban melainkan pekerjaan tersebut adalah amanah yang harus di jaga dan harus diperhatikan, sehingga tidak merasa terbebani terhadap pekerjaan tersebut.

Berdasarkan indikator yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan indikator dari kepuasan kerja adalah:

1. Adanya kompensasi atas hasil kerja.
2. Memberikan kenaikan jabatan bagi yang berprestasi.
3. Adanya perhatian dan dukungan dari atasan
4. Adanya dukungan dan kerjasama dari rekan kerja.

Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Apabila tidak memperoleh kepuasan kerja maka konsekuensi-konsekuensi yang harus dihadapi perusahaan adalah kemangkiran, perputaran kerja, pengunduran diri lebih awal, aktif dalam serikat kerja, terganggunya kesehatan fisik dan mental para karyawannya.

Adapun beberapa manfaat kepuasan kerja menurut Hani Handoko (2003:193) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki kepedulian terhadap organisasi.
2. Lebih Produktif.
3. Memiliki Kemitraan Terhadap Organisasi
4. Meningkatkan disiplin karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
5. Meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

B. Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai pola pemecahan masalah (*the body of solution*) internal dan eksternal yang diterapkan secara konsisten bagi suatu kelompok atau organisasi. Budaya merupakan pandangan hidup, nilai-nilai, dan norma-norma yang mempersatukan suatu masyarakat.

Menurut Davis (dalam Lako 2005:29) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan perilaku dalam organisasi.

Menurut Wirawan, 2008 (dalam Sjahril, 2012:11) menyatakan budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Akan tetapi, budaya organisasi membentuk perilaku organisasi anggotanya, bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut dan dihargai oleh anggota-anggota

organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Sekolah sebagai suatu bentuk organisasi punya budaya tersendiri yang membentuk corak dari sistem yang utuh dan khas. Kekhasan budaya sekolah tidak lepas dari visi dan proses pendidikan yang berlangsung yang menuntut keberadaan unsur-unsur atau komponen-komponen sekolah sebagai bidang harapan organisasi.

Menurut Robbins (2002:176), budaya organisasi memiliki sejumlah karakteristik atau faktor-faktor, antara lain:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*)
Sejauh mana organisasi mendorong para karyawan/pegawai untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian yang rinci (*attention to detail*)
Sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan/pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*)
Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (*human orientation*)
Keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.
5. Berorientasi tim (*team orientation*)
Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
6. Agresifitas (*aggressiveness*)
Sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu memiliki sifat agresif

dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

7. Stabilitas (*stability*)

Sejauh mana kegaitan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor organisasi haruslah diketahui dan dijalankan oleh organisasi, dengan tujuan organisasi dapat menilai dan memperhatikan karyawan/ pegawai yang layak dalam hal pemberian kesempatan promosi.

Indikator Budaya Organisasi

Guru akan puas bekerja jika guru memiliki selisih antara kondisi yang diinginkan dan kekurangan dapat di penuhi. Guru akan puas bila imbalan yang di terima seimbang dengan tenaga dan ongkos individu yang telah dikeluarkan.

Beberapa indikator menurut Fuad Mas'ud (2004:193) adalah sebagai berikut:

1. Profesionalisme pegawai
Profesionalisme yang dimaksud adalah pegawai harus dapat membedakan mana pekerjaan, dan mana yang bukan pekerjaan, dan pegawai juga harus mementingkan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi.
2. Jarak dari manajemen
Dimana manajemen tidak boleh membuat gap antara pegawai satu dengan lainnya, dan manajemen juga harus bisa merangkul pegawai supaya tidak takut bekerja, karena jabatan dan kedudukannya.
3. Sikap terbuka
Kondisi pekerjaan baik manajemen, sesama pegawai harus mempunyai sifat keterbukaan dan saling percaya satu dengan lainnya.
4. Keteraturan pegawai
Dalam organisasi, struktur kerja dan tugas kerja bagi para pegawai haruslah dituangkan didalam aturan yang baik dan dapat

dijalankan oleh seluruh pegawai dan manajemen.

5. Rasa curiga pada rekan kerja

Rasa curiga pada rekan kerja seharusnya diminimalisasikan oleh sesama pegawai, dan ini harus menjadi perhatian yang serius bagi manajemen, agar suasana kerja kondusif dan bersifat kekeluargaan dan saling memiliki satu dengan lainnya.

6. Integrasi pegawai

Pegawai harus mempunyai prinsip dan inisiatif yang jelas terhadap pekerjaannya, hal ini dikarenakan pegawai akan dinilai sejauh mana integritas dan kecintaannya terhadap pekerjaan tersebut.

Menurut Luthans (2007:123), ada beberapa indikator-indikator dalam budaya organisasi adalah :

1. Aturan perilaku yang diamati.
Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
2. Norma.
Ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam perusahaan menjadi "Jangan melakukan terlalu banyak, jangan terlalu sedikit".
3. Nilai Dominan
Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contoh kasusnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi.
4. Filosofi.
Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.
5. Aturan.
Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendatang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar

diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.

6. Iklim organisasi.
Ini merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

Berdasarkan beberapa paparan indikator diatas, maka dapat disimpulkan indikator dalam budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Memberi perhatian pada masalah secara detil,
2. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai
3. Berorientasi kepada semua kepentingan pengajar
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan,
5. Menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja.

C. Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2006:94), kompensasi pegawai adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dan dipekerjakannya pegawai itu.

Gary Dessler (2006:94) juga menyatakan kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

1. Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk gaji dan insentif atau bonus/ komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (indirect financial payment) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (non financial rewards), seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Menurut Sofyandi (2008:91), mengemukakan kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh organisasi dengan harapan bahwa organisasi akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari pegawainya.

Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi di sini tidak sama dengan upah, meskipun upah adalah merupakan bagian dari kompensasi. Dengan demikian maka setiap organisasi harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan lebih efisien.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi tidak semata memberikan reward atas keberhasilan suatu pekerjaan yang telah tercapai, tetapi juga untuk meningkatkan proses kerja.

Menurut (Tohardi, 2002:411) ada dua azas penting dalam program pemberian kompensasi (balas jasa) supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan yaitu: (1) azas adil, (2) azas layak dan wajar.

Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pemberian kompensasi (Tohardi, 2002:418), antara lain:

1. Produktivitas kerja
Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh tenaga kerja (karyawan) kepada pihak organisasi atau perusahaan.
2. Tuntutan serikat pekerja
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasinya kecil.
3. Posisi jabatan
Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin

- besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.
4. Pendidikan dan pengalaman
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
 5. Peraturan perundang-undangan.
Adanya peraturan dan perundang-undangan yang ada akan mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi, misalnya diberlakukannya pemberian upah minimum regional (UMR).
 6. Jenis dan sifat pekerjaan
Kalau jenis dan sifat pekerjaan sulit mempunyai resiko (*finansial, keselamatan*) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (*finansial, kecelakaan*) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Indikator Kompensasi

Menurut Eka dan Subowo (2005), adapun indikator dari pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai berikut:

1. Gaji;
2. Insentif;
3. Tunjangan Transportasi;
4. Tunjangan Kesehatan;
5. Tunjangan Keluarga.

Menurut Mangkunegara (2004:86) menyatakan ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya tingkat

- pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan untuk membayar jasa pegawainya.
2. Stuktur pembayaran
Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
 3. Penentuan Bayaran Individu
Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai.
 4. Metode pembayaran
Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
 5. Kontrol Pembayaran
Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya kerja merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan sandar pembayaran upah.

Berdasarkan beberapa uraian indikator diatas, maka dapat disimpulkan indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji yang diterima tepat waktu dan adil;
2. Jumlah insentif yang sesuai;
3. Motivasi;
4. Disiplin.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis korelasional dengan menempatkan variabel penelitian ke dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian korelasional dimaksudkan untuk

mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dengan kajian korelasional akan dapat memprediksi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi dan regresi. Pendekatan analisisnya adalah analisis deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan apa adanya hubungan tentang suatu variabel melalui angka-angka.

Menurut Sugiyono (2009: 215), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada perguruan Budisatrya Medan yang berjumlah 64 responden. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel (sampling jenuh), hal ini dikarenakan jumlah populasi tidak terlalu besar.

Definisi Operasional

Variabel	Operasional	Indikator
Budaya Organisasi	Budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberi perhatian pada masalah secara detil, 2. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai 3. Berorientasi kepada semua kepentingan pengajar 4. Suasana dan lingkungan pekerjaan, 5. Menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja.
Kompensasi	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang terima tepat waktu dan adil,

	langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 2. Jumlah insentif yang sesuai, 3. Motivasi, 4. Disiplin.
Kepuasan Kerja Guru	Reaksi seseorang terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang di terima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya di terima.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kompensasi atas hasil kerja. 2. Memberikan kenaikan jabatan bagi yang berprestasi. 3. Adanya perhatian dan dukungan dari atasan 4. Adanya dukungan dan kerjasama dari rekan kerja.

A. Uji Validitas (Kesahihan)

Perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Kemudian r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} : koefisien korelasi

N : jumlah subyek/responden

$\sum X$: jumlah skor distribusi X

$\sum Y$: jumlah skor distribusi Y

$\sum X^2$: jumlah kuadrat skor distribusi X

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat skor distribusi Y

$\sum XY$: jumlah perkalian skor X dan skor Y

Kriteria pengujian adalah butir angket dinyatakan valid apabila r_{hitung} adalah positif, $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% atau $\text{sig} < \alpha 0,05$

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 18. Menurut Situmorang (2012:79) menyatakan suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,6.

Perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien alpha (r_{11}) yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$
$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n} \quad \sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}}{n}$$

Dimana :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya responden

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah variabel butir

$\sum \sigma_t^2$ = varians kuadrat

Kriteria pengujian adalah butir angket dinyatakan reliabel apabila r_{hitung} adalah positif, $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% atau $\text{sig} < \alpha = 0,05$

C. Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Regresi ganda yang bertujuan untuk menentukan garis regresi ganda variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Regresi ganda dihitung dengan rumus :

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja guru

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Kompensasi

b_1, b_2 = Parameter koefisien masing-masing variabel

b_0 = Konstanta

D. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik-t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh

variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya suatu variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya suatu variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat

Kriteria pengujiannya adalah :

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $\text{sig} > \alpha = 0,05$

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $\text{sig} < \alpha = 0,05$

Rumus uji-t adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

t = nilai t hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = banyak sampel

Uji Simultan (Uji-F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya semua variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya adalah :

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

E. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R^2 merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi dengan kata lain semakin besar nilai koefisien determinasi semakin baik kemampuan

variabel X menerangkan atau menjelaskan variabel Y. Untuk menghitung R^2 digunakan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{n(a \sum y + b_1 \cdot \sum yx_1 + b_2 \cdot \sum yx^2) - (\sum y)^2}{n \sum yx^2 - (\sum y)^2}$$

Dimana:

n = jumlah pasangan pengamatan y dan x

a = Bilangan konstanta

R^2 = Nilai koefisien korelasi berganda

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel y

$\sum yx^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel y

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Validitas kepuasan kerja guru (Y)

r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
0,447	0,246	Valid
0,367	0,246	Valid
0,383	0,246	Valid
0,375	0,246	Valid
0,463	0,246	Valid
0,335	0,246	Valid
0,331	0,246	Valid

Berdasarkan tabel diatas, semua butir pernyataan (7) di variabel kepuasan kerja guru yang diuji, ternyata semua butir pernyataan yang ada bernilai lebih besar ($64-2=62$) $r_{tabel}=0,246$ mempunyai status valid. Bila koefisien korelasi (*Corrected Item-Total Correlation*) sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) maka butir instrumen dinyatakan valid pada taraf signifikan (α) 5% atau 0,05.

2. Validitas budaya organisasi (X1)

r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
0,595	0,246	Valid
0,583	0,246	Valid
0,695	0,246	Valid
0,699	0,246	Valid
0,654	0,246	Valid
0,661	0,246	Valid
0,699	0,246	Valid

Berdasarkan tabel diatas, semua butir pernyataan (7) di variabel budaya organisasi yang diuji, ternyata semua butir pernyataan yang ada bernilai lebih besar ($64-2=62$) $r_{tabel}=0,246$ mempunyai status valid. Bila koefisien korelasi (*Corrected Item-Total Correlation*) sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) maka butir instrumen dinyatakan valid pada taraf signifikan (α) 5% atau 0,05.

3. Validitas Kompensasi (X2)

r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
0,513	0,246	Valid
0,347	0,246	Valid
0,491	0,246	Valid
0,323	0,246	Valid
0,422	0,246	Valid
0,561	0,246	Valid
0,406	0,246	Valid

Berdasarkan tabel diatas, semua butir pernyataan (7) di variabel kompetensi pegawai yang diuji, ternyata semua butir pernyataan yang ada bernilai lebih besar ($64-2=62$) $r_{tabel}=0,246$ mempunyai status valid. Bila koefisien korelasi (*Corrected Item-Total Correlation*) sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) maka butir instrumen dinyatakan valid pada taraf signifikan (α) 5% atau 0,05.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel.

Variabel	Nilai	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,875	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,724	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja Guru	0,678	0,6	Reliabel

C. Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linear berganda dengan variabel dependen (Y) yaitu kepuasan kerja guru dan variabel independen (X) yaitu variabel budaya organisasi dan kompensasi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan adalah sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	8,457	2,137	
Budaya Organisasi	0,429	0,184	0,552
Kompensasi	0,293	0,104	0,304

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa model persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,457 + 0,429X_1 + 0,293X_2 + e$$

Adapun makna dari persamaan regresi berganda ini adalah sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 8,457 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel budaya organisasi dan kompensasi maka kepuasan kerja guru pada perguruan Budisatrya Medan akan tetap sebesar 8,457
- Koefisien budaya organisasi sebesar 0,429 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0,460
- Koefisien kompensasi sebesar 0,293 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0,293

D. Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Uji parsial (uji-t) pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Secara umum derajat signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$.

Adapun kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $sig > \alpha = 0,05$
- H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $sig < \alpha = 0,05$

Output hasil analisa Uji-t untuk masing-masing variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut:

Model	t	Sig.
(Constant)	3,958	0,000
Budaya Organisasi	5,128	0,000
Kompensasi	2,820	0,006

Berdasarkan tabel data diatas, dapat diperoleh beberapa kesimpulan dari uji parsial (uji-t) sbagai berikut :

- Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru pada perguruan Budisatrya Medan dengan nilai $t_{hitung}=5,128$ dan nilai $t_{tabel}=1,997$ atau $(5,128 > 1,997)$ dengan perolehan sig $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian secara parsial terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru di perguruan Budisatrya Medan. Perihal tersebut memberi arti bahwa budaya organisasi memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru pada perguruan Budisatrya Medan.
- Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja guru pada perguruan Budisatrya

Medan dengan nilai $t_{hitung} = 2,820$ dan nilai $t_{tabel} = 1,997$ atau ($2,820 > 1,997$) dengan perolehan sig $0,006 < 0,05$. Hal ini tersebut menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian secara parsial terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja guru pada perguruan Budisatrya Medan. Perihal tersebut memberi arti bahwa kompensasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja guru pada perguruan Budisatrya Medan.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan (uji-F) digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. kriteria pengambilan keputusannya:

- 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

Output hasil analisis uji-F untuk keseluruhan variabel independen tabel berikut :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	344,517	2	172,259	51,783	0,000 ^a
Residual	202,920	61	3,327		
Total	547,438	63			

- Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi
- Dependent Variable: Kepuasan kerja guru

Berdasarkan tabel data diatas, menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 51,783 dan nilai F_{tabel} adalah 3,15 atau ($51,783 > 3,15$) dengan perolehan sig $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X_1), dan kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) di perguruan Budisatrya Medan. Perihal tersebut menunjukkan jika secara simultan budaya organisasi dan kompensasi mengalami kenaikan maka akan berdampak pada kenaikan kepuasan kerja guru dan demikian sebaliknya.

E. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru di perguruan Budisatrya Medan. Dalam hal ini dipergunakan korelasi berganda dan dengan melihat Adjust R-Square akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,793 ^a	0,629	0,617	1,82389

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan tabel data diatas, diperoleh nilai Adjust R-Square sebagai koefisien determinasi. Nilai koefisien korelasi berganda adalah 0,515 atau 62% yang menunjukkan bahwa sekitar 62% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y). Sisanya 38% adalah dipengaruhi oleh variabel lain diluar model seperti fasilitas kerja, teknologi, motivasi kerja, iklim organisasi dan lain sebagainya.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan dari deskripsi data, analisis hipotesis dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan berdasarkan hasil dan pembahasan diatas adalah sebagai berikut:

- Adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada perguruan Budisatrya Medan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja guru pada perguruan Budisatrya Medan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin

- baik pula tingkat kepuasan kerja di perguruan Budisatrya Medan.
2. Adanya pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di perguruan Budisatrya Medan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja guru pada perguruan Budisatrya Medan. Artinya semakin baik kompensasi maka semakin baik pula tingkat kepuasan kerja guru di perguruan Budisatrya Medan.
 3. Adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kompensasi secara bersamaan terhadap kepuasan kerja guru di perguruan Budisatrya Medan. Artinya semakin baik budaya organisasi dan semakin meningkatnya kompensasi, maka semakin tinggi profesional seorang pegawai akan semakin baik kepuasan kerja guru di perguruan Budisatrya Medan.
 4. Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru tersebut, nilai korelasi parsial dari variabel budaya organisasi yang paling tinggi jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Sehingga budaya organisasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kepuasan kerja guru pada Perguruan Budisatrya Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko T.Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE Yogyakarta. 2003.
- Dessler, Gary, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih bahasa: Eli Tanya, Penyunting bahasa: Budi Supriyanto, Jakarta: Indeks.
- Effendy P, Sjahril, 2012, *Budaya Organisasi, Budaya Perusahaan, Budaya Kerja*, Usu Press Medan
- Eka, Subowo, 2005, *Jurnal Kajian Bisnis dan Manajemen*
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T.Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Koesmono, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Volume 7 Nomor 2, (<http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journals/> diakses 12 Januari 2009).
- Krietner dan Angelo Kinicki, 2005 , *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Erly Suandi, Salemba Empat Jakarta.
- Lako Andreas, 2005, *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja Organisasi : Isu, Teori dan Solusi*, Yogyakarta : Amara Books.
- Luthans, Fred. 2007, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2004, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Robbins, Judge, 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat

Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka

Situmorang Helmi, Lufti, 2012, *Analisis Data Riset Manajemen dan Bisnis*, Cetakan ke-2, Medan USU Press.

Sugiyono, 2009, *Memahami Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Alfabeta Bandung.

Tohardi Ahmad, 2002, *Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia*, Bandung: Mandar Maju