

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru di SMAN 1 Madapangga

Asti Aprilia Handayani¹, Firmansyah Kusumayadi²

¹² Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Kota Bima, Provinsi Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima 24/10/2023
Diperbaiki 25/10/2023
Disetujui 26/10/2023

Katakunci:

Budaya Organisasi
Kepuasan Kerja
Komitmen Kerja
Guru

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pada Guru SMAN 1 Madapangga. Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 1 Madapangga pada Bulan Februari 2023 - Maret 2023. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan jumlah sampelnya sebanyak 40 orang guru yang berstatus PNS dari total populasi guru SMAN 1 Madapangga yang berjumlah 109 guru yang terdiri dari guru PNS 40 orang, Senior daerah 30 orang dan suka rela 39 orang. Hasil penelitian didapati bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara partial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Guru SMAN 1 Madapangga. Peneliti menyaraknkan kepada stakeholder SMAN Madapangga untuk perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam hal budaya organisasi dan kepuasan kerja agar terwujudnya komitmen kerja sehingga efektif dan efisien pula pekerjaan Guru, dan diharapkan penelitian ini menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain seperti motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan sebagainya yang berkaitan dengan kinerja.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Penulis Korespodensi:

Asti Aprilia Handayani

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Kota Bima, Indonesia

Email: astiapriliahandayani.stiebima19@gmail.com

Cara Sitasi Artikel ini dalam APA:

Aprilia Handayani, A., & Firmansyah Kusumayadi. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru di SMAN 1 Madapangga. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 121-130. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1686>

1. PENDAHULUAN

Dalam menciptakan pendidikan yang bermutu diperlukan adanya dukungan dari seluruh sumber pendidikan yang meliputi keuangan, kurikulum, fasilitas, tenaga kependidikan dan tenaga pendidik. Organisasi merupakan aktivitas/kegiatan yang dikerjakan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersamaan dilakukan oleh dua orang atau lebih dalam lingkungan sekolah dengan tugas pokok dan fungsi masing masing. Organisasi ini dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Karena keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan

organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh komitmen kerja,kepuasan kerja serta Budaya organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal.

Organisasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap anggotanya apabila anggota tidak mampu merespon pengaruh global akan berdampak pada kesulitan sebuah organisasi.Organisasi disamping didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan komitmen sebuah organisasi disekolah,maka yang sangat besar peranannya adalah budaya organisasi yang dianut oleh segenap sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.Guru sebagai salah satu komponen dalam pendidikan yang memiliki peranan sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik kearah kedewasaan,kematangan dan kemandirian,sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan.Guru menjadi faktor kunci keberhasilan dalam pembangunan pendidikan karena guru memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian delapan Standar Nasional Pendidikan yang meliputi: isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian.

Sumberdaya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh budaya organisasi, kepuasan yang dirasakan selama bekerja dan komitmen terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya, Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan sekolah,sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan tujuan sekolah. Dalam suatu sekolah yang budaya organisasinya kuat,nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam,dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (guru di sekolah) (Sutrisno, 2010 : 21). Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki.Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Untuk sisi internal,tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam bekerja. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, yaitu budaya organisasi yang telah diterapkan dalam suatu instansi. Disamping itu, komitmen organisasi juga sangat penting guna meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Wawancara yang dilakukan terhadap beberapa guru di SMA 1 Madapangga banyak guru yang ditemukan belum mendapatkan kepuasan dalam melakukan proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) hal ini diakibatkan oleh beberapa faktor diantaranya masih kurangnya fasilitas yang disediakan oleh sekolah sehingga guru tidak bisa melakukan proses belajar mengajar dengan maksimal kemudian banyak guru yang kecewa terhadap pimpinan yang kurang memotivasi para guru untuk bekerja lebih baik. Hasil pengamatan yang terjadi pada guru sekolah yang ada di lingkungan Sekolah SMAN 1 Madapangga yaitu kurangnya komitmen guru untuk meningkatkan mutu pendidikan dibuktikan dengan masih banyaknya guru yang belum memiliki sertifikasi guru,seandainya sertifikasi guru merupakan tolak ukur untuk menilai apakah seorang guru dalam melakukan proses belajar mengajar sudah profesional. Kemudian aspek budaya yang menonjol adalah norms,dominant value dan rules. Ketiga aspek tersebut ditunjukkan dengan disiplin yang tinggi,berdasarkan hasil pengamatan yang terlihat dengan kehadiran guru yang tidak tepat waktu serta kurangnya toleransi yang tinggi dengan menghargai perbedaan-perbedaan. Kemudian dukungan organisasi dari pimpinan terhadap para guru juga menunjukkan kurang dalam memberikan apresiasi terhadap guru yang berprestasi sehingga kerap kali pilih kasih terhadap guru. Kemudian kepuasan guru juga terlihat tidak puas akan kinerja kepala sekolah yang lebih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan kemajuan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa guru di SMAN 1 Madapangga ada beberapa masalah yang sering dihadapi oleh para guru di antaranya ialah masih kurangnya inovasi yang dilakukan dalam melakukan proses pembelajaran sehingga para guru cenderung monoton melakukan kegiatan belajar mengajar kemudian masih minimnya komitmen guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar akibatnya waktu pembelajaran sering terbuang tanpa diisi dengan proses belajar mengajar yang efektif.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif (pengaruh). Penelitian Asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.

2.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisioner yang berisi sejumlah pertanyaan dengan menggunakan pengukuran skala likert. Dengan pemberian bobot sebagai berikut :

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

2.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu guru SMAN 1 Madapangga yang berjumlah 109 guru yang terdiri dari guru PNS 40 orang, Senior daerah 30 orang dan suka rela 39 orang.

Dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* arti sampel ini diambil secara acak berdasarkan kisi-kisi atau batasan-batasan yang telah ditentukan peneliti. Adapun sampelnya sebanyak 40 orang guru yang berstatus PNS.

2.4 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMAN 1 Madapangga, Waktu penelitian akan dilaksanakan pada Bulan Februari 2023- Maret 2023.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut :

- Observasi.** observasi merupakan suatu proses pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada obyek penelitian sehingga memperoleh gambaran terkait variabel penelitian.
- Wawancara.** Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan serangkaian pertanyaan langsung kepada responden.
- Kuesioner.** Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda.
- Studi Pustaka.** Studi pustaka merupakan alat pengumpulan data dengan cara mengadakan studi pustaka yang berkaitan dengan objek penelitian, untuk memperoleh bahan kepustakaan terutama teori yang mendukung penelitian ini.

2.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:206) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Uji Validitas.** Uji validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Sugiyono, 2014). biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.
- Uji Reliabilitas.** Uji Reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach' s Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach' s Alfa $\geq 0,6$) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya. (Sugiyono,2014).
- Uji Asumsi Klasik.** Uji prasyarat yang dilakukan dan harus dipenuhi jika dalam suatu penelitian ada lebih dari 2 variabel. Uji asumsi klasik terdiri dari. Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi.
- Uji Regresi Linear Berganda.** Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa analisis linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independe dinaikkan atau diturunkan. Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Di mana :

Y = komitmen kerja

X₁= Budaya Organisasi

X₂= Kepuasan kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, = Koefisien regresi

5. **Uji Koefisien Korelasi berganda.** Adalah di gunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi, dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat keeratan Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja.
6. **Uji Determinasi.** Analisis determinasi digunakan untuk menentukan besaran kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja.
7. **Uji F.** Uji F bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh Budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja secara bersama-sama.
8. **Uji t-statistik.** Uji signifikansi digunakan untuk menguji antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat pengaruh secara parsial maka pengambilan keputusan menggunakan cara sebagai berikut: (a) Jika $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima; (b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $hitung > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (Sugiyono,2014)

3. HASIL DAN DISKUSI

4. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Validity	Standar validitas	Ket
BUDAYA ORGANISASI (X1)	1	0,661	0,300	Valid
	2	0,604	0,300	Valid
	3	0,602	0,300	Valid
	4	0,448	0,300	Valid
	5	0,516	0,300	Valid
	6	0,538	0,300	Valid
	7	0,435	0,300	Valid
	8	0,341	0,300	Valid
KOMITMEN KERJA (X2)	1	0,549	0,300	Valid
	2	0,515	0,300	Valid
	3	0,616	0,300	Valid
	4	0,794	0,300	Valid
	5	0,620	0,300	Valid
	6	0,602	0,300	Valid
	7	0,448	0,300	Valid
	8	0,463	0,300	Valid
	9	0,329	0,300	Valid
KEPUASAAN KERJA (Y)	1	0,371	0,300	Valid
	2	0,644	0,300	Valid
	3	0,476	0,300	Valid
	4	0,476	0,300	Valid
	5	0,679	0,300	Valid
	6	0,553	0,300	Valid
	7	0,723	0,300	Valid
	8	0,407	0,300	Valid
	9	0,576	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Pada Tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada variabel Budaya Organisasi, kepuasan kerja dan komitmen kerja dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Alpha	Standar	Ket
Budaya Organisasi	8	0,602	0,600	Reliabel
Kepuasan kerja	9	0,771	0,600	Reliabel
Komitmen kerja	9	0,708	0,600	Reliabel

Sumber :Data Primer Diolah, 2023

Pada tabel 2 di atas yaitu hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan komitmen kerja (Y) dengan nilai *Alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	35.0250000
	Std. Deviation	3.52705094
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.083
	Negative	-.133
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c

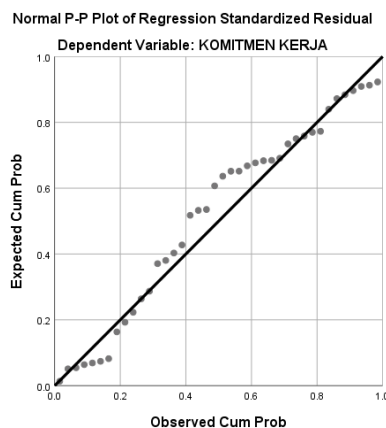
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 1. Uji Kolmogorov Smirnov

Berdasarkan Gambar 1. uji Kolmogorof-Smirnov di atas, terlihat nilai Asymp.Sig memiliki nilai > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu Budaya organisasi berdasarkan masukan variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitmen kerja. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian. Berikut ini disertai dengan Gambar Probability plot.



Gambar 2. Grafik P-plot Normalitas

Gambar diatas menunjukan penyebaran data mengikuti garis diagonal artinya data antara variable dependen dan variable independennya memiliki hubungan atau distribusi yang Normal.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

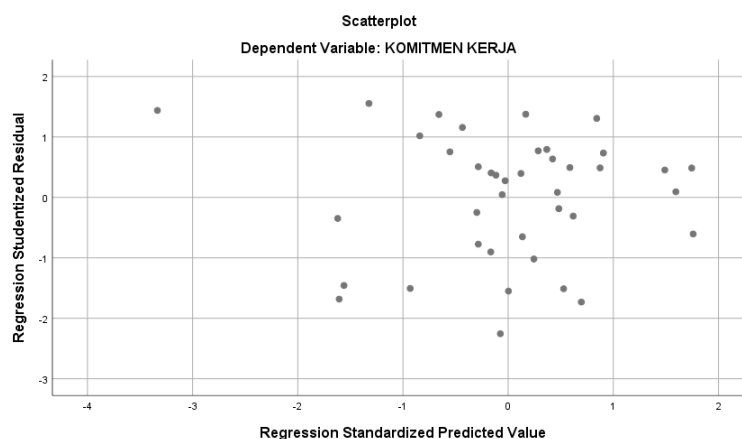
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.938	5.501		1.080	.287		
	BUDAYA ORGANISASI	.370	.145	.311	2.546	.015	.985	1.015
	KEPUASAN KERJA	.531	.116	.562	4.592	.000	.985	1.015

a. Dependent Variable: KOMITMEN KERJA

Gambar 3. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Gambar 3 di atas nilai *Collinearity Statistic* dari output di atas, di peroleh nilai *Tolerance* untuk variable Budaya organisasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) adalah $0,985 > 0,10$ sementara, nilai VIF untuk variable Budaya organisasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) adalah $1,015 < 10,00$. maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4. Diagram scatterplot Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4. diatas menggunakan metode grafik. Hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.674 ^a	.455	.425	3.965	1.312

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KOMITMEN KERJA

Gambar 4.Uji Autokorelasi

Berdasarkan Gambar 5. Datas dapat dilihat bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,312. Pada tabel *Durbin-watson* dengan α 5% untuk $n = 40$ dan $k = 2$ dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas, di peroleh nilai $dl = 1,6000$ dan $du = 1,3908$. Oleh karena itu, nilai Dw lebih kecil dari nilai dl . Dimana jika $d < dl$ ($1,312 < 1,6000$) maka terjadi gejala autokorelasi. persamaan Regresi linear yang dihasilkan terdapat gejala autokorelasi.

Untuk penyembuhan data apabila terjadi gangguan autokorelasi maka dapat dilakukan dengan menggunakan metode lain seperti *Run test* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* lebih kecil dari 0,05 maka terdapat gejala autokorelasi.
2. Jika nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi

Runs Test

	Unstandardized Predicted Value
Test Value ^a	35.24446
Cases < Test Value	20
Cases ≥ Test Value	20
Total Cases	40
Number of Runs	21
Z	.000
Asymp. Sig. (2-tailed)	1.000

a. Median

Gambar 6. Runs Test.

Berdasarkan Gambar 6. di atas nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 1,000 > dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

4. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.938	5.501		1.080	.287		
	BUDAYA ORGANISASI	.370	.145	.311	2.546	.015	.985	1.015
	KEPUASAN KERJA	.531	.116	.562	4.592	.000	.985	1.015

a. Dependent Variable: KOMITMEN KERJA

Gambar 7. Uji regresi linear berganda

Dari Gambar 7. Di atas maka dapat disusun persamaan Regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,938 + 0,370X_1 + 0,531X_2$$

Di mana :

a = Nilai konstan 5,938 menunjukan bahwa jika variabel Budaya Organisasi dan Komitmen kerja tidak diabaikan maka Kepuasan kerja yang disalurkan sebesar 5,938.

b1 = Nilai koefisien regresi pada variabel Budaya organisasi sebesar 0,370. Artinya Setiap peningkatan 1% Komitmen kerja maka Kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,370 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

b2 = Nilai koefisien regresi pada variabel Komunikasi kerja sebesar 0,531. Artinya setiap peningkatan 1% Komunikasi kerja maka Kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,531 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

5. Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.674 ^a	.455	.425	3.965	1.312

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KOMITMEN KERJA

Gambar 8. Uji Koefisien Korelasi

Dari Gambar 8 diatas diperoleh nilai R adalah sebesar 0,674. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap komitmen kerja. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 3. Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2016

Jadi kolerasi hubungan antara antara Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap komitmen kerja. sebesar 0,674 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat **hubungan kuat**.

6. Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.674 ^a	.455	.425	3.965	1.312

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KOMITMEN KERJA

Gambar 9. Uji Determinasi

Pada Gambar 9 di atas diketahui terdapat pengaruh antara Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap komitmen kerja yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,455 atau 44,5%, sedangkan sisanya 55,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.938	5.501		1.080	.287		
	BUDAYA ORGANISASI	.370	.145	.311	2.546	.015	.985	1.015
	KEPUASAN KERJA	.531	.116	.562	4.592	.000	.985	1.015

a. Dependent Variable: KOMITMEN KERJA

Gambar 10. Uji T (Parsial)

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= (\alpha/2; n-k-1) \\
 &= (0,05/2; 40-2-1) \\
 &= (0,025; 37) \\
 &= 2,026
 \end{aligned}$$

Pengujian Hipotesis H1:

Dari hasil perhitungan diperoleh $T_{\text{hitung}} = 2,546$ dan $T_{\text{tabel}} = 2,026$ maka $2,546 > 2,026$ dan signifikansi sebesar $0,048 > 0,05$ Berarti H1 diterima , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru pada sekolah SMAN 1 Madapangga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Feri Yuliana dan Gede Aryana mahasa (2015), dengan judul penelitian “ Pengaruh Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja” , yang menyatakan Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen kerja.

Pengujian Hipotesis H2:

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh $T_{hitung} = 4,592$ dan $T_{tabel} = 2,026$ maka $4,592 > 2,026$ dan sigifikansi $0,002 < 0,05$ Berarti H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap Komitmen kerja Guru pada sekolah SMAN 1 madapangga.

Penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Agus Anas Fuadi dan Salman bintang (2017) dengan judul penelitian “ Pengaruh Budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri Pangururan” , yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru.

8. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	485.163	2	242.582	15.427	.000 ^b
	Residual	581.812	37	15.725		
	Total	1066.975	39			

a. Dependent Variable: KOMITMEN KERJA
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Gambar 11. Uji F (Simultan)

$$\begin{aligned}
 F_{table} &= 5\%(2;n-k-1) \\
 &= 5\%(2;40-2-1) \\
 &= 5\%(2;37) \\
 &= 3,25
 \end{aligned}$$

Pengujian Hipotesis H3 :

Berdasarkan data dari gambar 11. hasil perhitungan Uji F, dapat dilihat bahwa $F_{hitung} = 15,427$. Nilai $F_{tabel} = 3,25$. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel} = 15,427 > 3,25$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga Hipotesis **H3 Diterima**, dengan begitu membuktikan bahwa “ Budaya Organisasi dan kepuasan kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Komitmen kerja guru Pada Sekolah SMAN 1 Madapangga” .

Penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Likdanawati, et al (2018) dengan judul penelitian ‘Pengaruh Budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SMA NEGRI Sumatra’, yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan dapat disimpulkan antara lain:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen kerja Guru SMAN 1 madapangga.
2. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen kerja Guru SMAN 1 madapangga.
3. Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Duru SMAN 1 Madapangga.

1. SARAN

1. SMAN Madapangga perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam hal Budaya Organisasi dan kepuasan kerja agar terwujudnya Komitmen kerja sehingga efektif dan efisien pula pekerjaan Guru.

2. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain seperti motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan sebagainya yang berkaitan dengan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian Nurrohman , Rini Lestari. pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan journal Riset Akuntansi (2020).
- Adiba maya E. (2018). Kepemimpinan Islami,kepuasan kerja,komitmen kerja, dan loyalitas kerja karyawan bank syariah mandiri di sidoarjo. *al-Uqud | Jurnal Of Islamic Economic* , 2(1), 60– 80.
- Gogy Bara (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara. Skripsi Sarjana. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Heriawan dan Gunawan (2010). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik:Role Stress sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi dan Investasi* Vol 11. No 1. Halaman 42-52.
- Hira dan Waqas (2012). A Study of Job Satisfaction and ITs Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science* Vol 3 No 19 October.
- Insukindro. (2001), Modul Pelatihan Ekonometrika Dasar, Program Magister Sains UGM, Yogyakarta.
- Iwan kurnia wijaya “ Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas AGORA Vol. 6, No. 2 (2018).
- Kharisma, Gogy Bara (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara. Skripsi Sarjana. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Lili indrawati (2021) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dipemerintah Daerah Indonesia. *Accounting Research Journal* vol. 2,No. 1, October 2021, pp. 7-13.” Kharisma.
- Siti nurnaningsih , Wahyono Pengaruh Kepuasan Kerja,Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *EFAJ* 6(2) (2017). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>.
- Soepardjo dan Nugrohoseno. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1. No 6.
- Sugiyono. (2014). *metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R DAN D*. Alfabeta.
- Viniartha Seplifriskila Tampubolon, Ella jauvani sagala, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. BUM DIVISI PMKS. Versionline:<http://journal.ubm.ac.id/index.php/business-management> DOI:<http://dx.doi.org/10.30813/bmj> hasil penelitian. (2020).