Jurnal Belaindika :Pembelajaran dan Inovasi Pendidikan
Vol. 4., No. 2, Juli 2022, pp. 62 - 76
ISSN 2686-049X (print) | 2686-3634 (online)
https://belaindika.nusaputra.ac.id/index

Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui Penguatan Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal, dan Pemberdayaan

Ucu Agustini Sri Mulyani[a,1,*],

[a] Universitas Nusa Putra, Sukabumi, Jawa barat, Indonesia
[1]ucu.agustini@nusaputra.ac.id
* Corresponding Author

Received 11 Juli 2022 | Revised 24 Juli 2022 | Acceted 25 Juli 2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan upaya-upaya untuk mengatasi masalah rendahnya kepuasan kerja dengan cara mengetahui kekuatan variabel-variabel yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan pemberdayaan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Populasi penelitian adalah 378 guru mata pelajaran honorer di Madrasah Tsanawiyah Kota Sukabumi. Pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling dan perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, diperoleh sampel penelitian sebanyak 194 orang. Penelitian ini menggunakan metode studi korelasional untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan positif antara budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan pemberdayaan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut kemudian dilakukan analisis SITOREM untuk menetapkan rekomendasi dan penentuan urutan prioritas penanganan indikator yang harus diperbaiki. Hasil penelitian kuantitatif menemukan bahwa semua variabel mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja, dengan urutan berdasarkan kekuatan hubungan sebagai berikut: budaya organisasi (ryx1=0,558, ρ<0,01). pemberdayaan (ryx3=0,450 , ρ<0,01), dan komunikasi interpersonal (ryx2=0,397 , ρ<0,01). Hasil analisis SITOREM juga menunjukan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan pemberdayaan.

KATA KUNCI
Analisis SITOREM
Kepuasan kerja
Budaya Organisasi
Komunikasi interpersonal
pemberdayaan

Increasing Job Satisfaction Through Strengthening Organizational Culture, Interpersonal Communication, and Empowerment

ABSTRACT

This study aims to find efforts to overcome the problem of low job satisfaction by knowing the strength of the variables that are thought to affect job satisfaction, namely organizational culture, interpersonal communication and empowerment, both individually and together. The study population was 378 honorary subject teachers at Madrasah Tsanawiyah, Sukabumi City. Sampling using random sampling technique and the calculation of the number of samples using the Slovin formula, obtained a research sample of 194 people. This study uses a correlational study method to test the research hypothesis, namely to determine whether there is a positive relationship between organizational culture, interpersonal communication and empowerment with job satisfaction. Based on these results, a SITOREM analysis was then carried out to determine recommendations and determine the order of priority for handling indicators that must be improved. The results of the quantitative study found that all variables had a significant positive relationship with job satisfaction, in order based on the strength of the relationship as follows: organizational culture (ryx1=0.558, <0.01). empowerment (ryx3=0,450 , <0.01), and interpersonal communication (ryx2=0,397 , <0.01). The results of the SITOREM analysis also show that job satisfaction can be increased through improving organizational culture, interpersonal communication and empowerment.

KEYWORDS
SITOREM analysis
Job satisfaction
Organizational Culture
Interpersonal communication
empowerment

This is an open-access article under the CC–BY-SA license

1. Pendahuluan

Kepuasan kerja berhubungan dengan banyak factor, diantaranya besaran kompensasi atau upah, kebijakan sistem promosi dalam lembaga, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan rekan kerja, hubungan atasan bawahan serta pekerjaan itu sendiri, terkait dengan tugas yang diberikan, tantangan dan peluang. Apabila faktor-faktor tersebut mampu terealisasi sebagaimana mestinya, maka karyawan akan menemukan kebahagiaan dan kepuasan kerja seperti yang diharapkan.

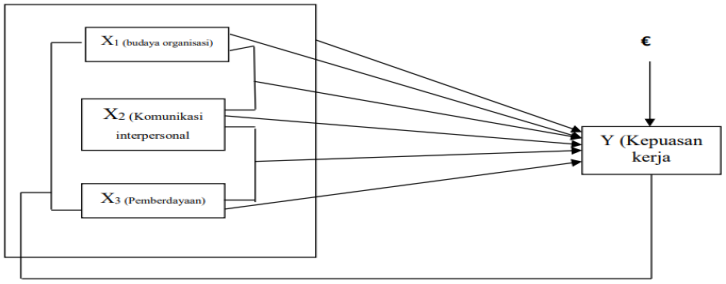
Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan kondisi emosional individu yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaannya atau pengalaman terkait pekerjaan di masa lalu (Pitasari and Perdhana, 2018), (Greenberg, J., & Baron, 2000), (Siti Mujiatun, Jufrizen, 2019) Dewasa ini kepuasan kerja menjadi sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, dan dalam dunia pendidikan. Kepuasan kerja berhubungan dengan banyak factor, diantaranya besaran kompensasi atau upah, kebijakan sistem promosi dalam lembaga, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan rekan kerja, hubungan atasan bawahan serta pekerjaan itu sendiri, terkait dengan tugas yang diberikan, tantangan dan peluang (Nasution, 2017), (Rifai, 2005).

Permasalahan yang ada di lapangan belum menunjukkan kondisi sebagiamana diharapkan. Hal ini terlihat dari hasil penelitian awal mengenai kepuasan kerja guru. Survei awal terhadap 30 (tiga puluh) orang guru Mapel Honorer yang sudah bekerja dalam waktu lebih dari 5 (lima) tahun dan diambil dari 15 (lima belas) Madrasah Tsanawiyah swasta di Kota Sukabumi, diukur menggunakan angket yang disusun berdasarkan 6 (enam) indikator yang dijabarkan ke dalam 40 (empat puluh) butir instrumen pertanyaan. Dari survei di dapat data 43% guru yang bermasalah dalam kompensasi/gaji dan upah, 34% guru yang bermasalah dalam kesempatan promosi, 36% guru yang bermasalah dalam lingkungan kerja, 33% guru yang bermasalah dalam hubungan antar rekan, 47% guru yang bermasalah dalam hubungan atasan – bawahan yang kurang kondusif, 30% guru yang bermasalah dalam otonomi pekerjaan.

Berdasarkan kondisi-kondisi yang telah dipaparkan, maka mutlak perlu menemukan cara-cara untuk mencapai kepuasan kerja guru, melalui sebuah kajian berupa penelitian terhadap kepuasan kerja dengan memperhatikan variabel lainnya berupa faktor budaya organisasi, komunikkasi interpersonal dan pemberdayaan, sehingga diperoleh peningkatan ilmu dan pengetahuan terutama bagi para pimpinan Lembaga / MTs, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja guru melalui penguatan budaya organisasi, pengembangan kemampuan komunikasi interpersonal secara efektif dan efisien serta pemberdayaan anggota dan organisasi sesuai kompetensi terkait, yang akan berdampak positif terdapat produktivitas kerja dan peningkatan kualitas lulusan di lembaga yang bersangkutan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kombinasi dengan *Sequential Explanatory,* ada tahap pertama penelitian menggunakan metode kuantitatif dan pada tahap kedua menggunakan Analisis SITOREM sebagai suatu metode ilmiah yang digunakan untuk mengidentifikaksi variabel-variabel (theory) untuk melaksanakan "Operation Research dalam bidang manajemen (Hardhinata, 2017), (Maulana and Suhardi, 2019).



Gambar 1. Desain / Konstelasi penelitian

ISSN 2686-049X (print) | 2686-3634 (online)
Jurnal Belaindika :Pembelajaran dan Inovasi Pendidikan
Vol. 4., No. 2, Juli 2022, pp. 62 - 76

Penelitian berlangsung 6 bulan terhitung dari Desember 2018 sampai Mei 2019, pengumpulan data dilakukan dengan mengisi kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal – hal yang ia ketahui (Arikunto, 2006), dan metode sampling yaitu mengambil sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti Suharsimi (Suharsimi, 2006). sampel tersebut sebanyak 194 orang.

$$n = \frac{N}{N(\alpha^2)+1}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

α = presisi yang ditetapkan (5%)

Gambar 2. rumus Slovin (Muri Yusuf, 2017)

dengan menggunakan rumus tersebut dari 378 orang yang tersebar di 24 MTs didapat jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(\alpha^2)+1}$$

$$= \frac{378}{378\,(0{,}05)^2 + 1}$$

$$= \frac{378}{1{,}945}$$

$$= 194{,}34$$

$$= 194 \text{ responden}$$

Gambar 3. Hasil perhitungan solvin

Dengan rumus diatas, maka diperoleh jumlah sampel yaitu guru Mata Pelajaran pada MTs Swasta Kota Sukabumi dengan teknik Proposional Random sampling sebagai berikut :

No	Nama MTs	Jumlah Guru (GBPNS)	Jumlah Sampel	Pembulatan Jumpel (orang)
1	Al Fatah	14	14/378 x 194	7
2	Al Muawwanah	18	18/378 x 194	9
3	Al Mansyuriyah	15	15/378 x 194	8
4	Al Muslim	12	12/378 x 194	6
5	Al Mustofa	16	16/378 x 194	8
6	Amal Islami	14	14/378 x 194	9
7	Asobariyah almaarif	14	14/378 x 194	8
8	At Tafsiriyah	14	14/378 x 194	7
9	Baiturrahman	12	12/378 x 194	6
10	Darmut	16	16/378 x 194	8
11	Hidayatul Islamiyah	12	12/378 x 194	6
12	Jamiatul Mutaalimin	24	24/378 x 194	13
13	MTs 2	14	14/378 x 194	7
14	Muhammadiyah	11	11/378 x 194	6
15	Nurul Hikmah	14	14/378 x 194	7
16	Nurul Islam	15	15/378 x 194	8
17	Persis	16	16/378 x 194	8
18	Riyadul Jannah	14	14/378 x 194	7
19	Syamsul Ulum	23	23/378 x 194	12
20	Ulul Albab	15	15/378 x 194	8
21	Ummi Khulsum	17	17/378 x 194	9
22	YAD	10	10/378 x 194	5
23	Yasmin	14	14/378 x 194	7
24	YLPI	28	28/378 x 194	15
Jumlah		378		194

Gambar 4. Perhitungan sampel

3. Pembahasan

3.1 Deskripsi Data dan Hasil Penelitian

Uraian hasil penelitian ini dimulai dari hasil analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan data masing-masing variabel (Talakua, Anas and Aqil, 2020) dilanjutkan dengan hasil uji prasyarat untuk menetapkan keabsahan penggunaan statistik paramatrik dalam uji hipotesis dan hasil inferensial untuk menguji hipotesis.

A. Deskripsi Data dan Hasil Penelitian

a. Variabel Kepuasan Kerja

1) Data Kuantitatif

Variabel Kepuasan Kerja berdasarkan hasil penelitian skor yang diperoleh responden disajikan dalam deskripsi statistik sebagai berikut:

No.	Jenis Deskripsi Data	Kepuasan Kerja
1.	Rata-rata (*Mean*)	115,165
2.	Nilai Tengah (*Median*)	111,000
3.	Modus (*Mode*)	113
4.	Simpangan Baku (*Standar Deviation*)	11,861
5.	Varian Sampel (*Sample Variance*)	140,688
6.	Rentang (*Range*)	62
7.	Skor terendah (*Minimum*)	80
8.	Skor Tertinggi (*Maksimum*)	142
9.	Jumlah (*sum*)	22342
10.	Banyaknya Responden (*Count*)	194

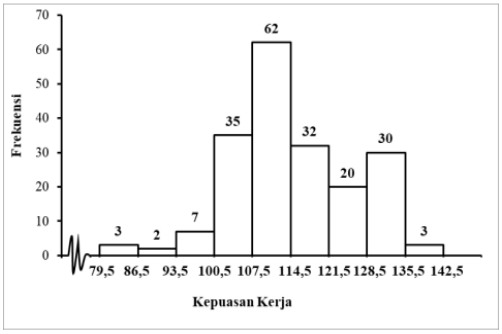
Gambar 5. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja

Dengan menggunakan aturan Sturges (Sugiyono, 2013). Data penelitian untuk Skor Kepuasan Kerja dengan angket dan instrument yang dijawab oleh 194 responden. disajikan gambar 6:

Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
80 - 86	3	1,546
87 - 93	2	1,031
94 - 100	7	3,608
101 - 107	35	18,041
108 - 114	62	31,959
115 - 121	32	16,495
122 - 128	20	10,309
129 - 135	30	15,464
136 - 142	3	1,546
Jumlah	194	100

Gambar 6. Distribusi Frekuensi Data Variabel Kepuasan Kerja

dapat dilihat bahwa skor rata-rata berada pada interval ke-6. Pernyataan responden dalam menjawab butir pernyataan memperoleh skor tertinggi 128 dan skor terendah 76.



Gambar 7. Histogram Data Kepuasan kerja

Jurnal BELAINDIKA Pembelajaran dan Inovasi Pendidikan

dapat dijelaskan bahwa berdasarkan deskripsi statistik data diketahui bahwa sekor yang sering muncul (modus) adalah 92 lebih besar dari sekor rata-rata (mean) yaitu sebesar 95,572 dan rata-rata sekor mean lebih besar dari median yakni 90.

instrumen variabel kepuasan kerja (Y) terdiri dari 30 butir soal yang valid yang berarti skor teoritik terendah adalah 30 x 1 = 30 dan tertinggi adalah 30 x 5 = 150, dengan skor median teoritik : (30+150)/2 = 90. Adapun skor Empirik (hasil penelitian) terendah 80 dan nilai empirik tertinggi 142 dengan skor Median Empirik adalah (80+142)/2 = 111. Berarti distribusi sebaran skor empirik berada/terletak didaerah sebelah kanan median teoritik. Dengan demikian kepuasan kerja dalam penelitian ini relatif tergolong tinggi.

2). Data Skor Variabel Komunikasi Interpersonal

No	Rincian Indikator	Rerata
1	Kompensasi	3,65
2	Promosi Jabatan	3,56
3	Lingkungan Kerja	3,78
4	Hub.Antar Rekan	4,23
5	Hub.Atasan Bawahan	4,06
6	Otonomi Pekerjaan	4,12
		3,90

Gambar 8. Skor Rata-Rata Indikator Jawaban Responden

B. Variabel Budaya Organisasi

1) Data kuantitatif

No.	Jenis Deskripsi Data	Budaya Organisasi
1.	Rata-rata (*Mean*)	95,572
2.	Nilai Tengah (*Median*)	90
3.	Modus (*Mode*)	92

Gambar 9. Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi

No.	Jenis Deskripsi Data	Budaya Organisasi
4.	Simpangan Baku (*Standar Deviation*)	9,042
5.	Varian Sampel (*Sample Variance*)	81,759
6.	Rentang (*Range*)	44
7.	Skor terendah (*Minimum*)	68
8.	Skor Tertinggi (*Maksimum*)	112
9.	Jumlah (*sum*)	18541
10.	Banyaknya Responden (*Count*)	194

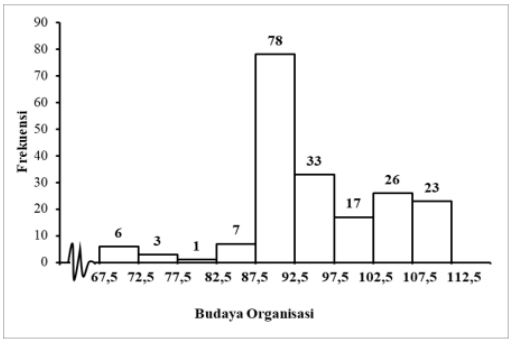
Gambar 10. Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi

Vol. 4., No. 2, Juli 2022, pp. 62 - 76 ISSN 2686-049X (print) | 2686-3634 (online)

Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
68 – 72	6	3,093
73 – 77	3	1,546
78 – 82	1	0,515
83 – 87	7	3,608
88 – 92	78	40,206
93 – 97	33	17,010
98 – 102	17	8,763
103 – 107	26	13,402
108 – 112	23	11,856
Jumlah	194	100

Gambar 11. Distribusi Frekuensi Data Variabel Budaya Organisasi

pernyataan responden dalam menjawab butir pernyataan memperoleh skor tertinggi 112 dan skor terendah 68.



Gambar 12. Histogram Data Budaya Organisasi

berdasarkan deskripsi statistik data diketahui bahwa sekor yang sering muncul (modus) adalah 92 lebih kecil dari sekor rata-rata (mean) yaitu sebesar 95,572 dan rata-rata sekor mean lebih besar dari median yakni 90. Instrumen variabel budaya organisasi (X1) terdiri dari 23 butir soal. Dari 23 butir soal yang valid yang berarti skor teoritik terendah adalah 23x1=23, dan tertinggi adalah 23 x 5 = 115, dengan skor median teoritik (23+115)/2 = 69. Adapun Skor Empirik (hasil penelitian) terendah 68 dan nilai empirik tertinggi 112 dengan skor Median Empirik : (68+112)/2=90. Berarti distribusi sebaran skor empirik berada didaerah skor tinggi. Dengan demikian budaya organisasi dalam penelitian ini relatif tergolong tinggi.

2) Data Skor Variabel Budaya Organisasi

No	Rincian Indikator	Rerata
1	Perilaku Kerja	4,18
2	Nilai-nilai	3,77
3	Norma-Norma	4,23
4	Keyakinan	4,15
5	Hub.Antar Manusia	4,13
6	Paham Visi Misi	4,33
		4,13

Gambar 13. Skor Rata-Rata Indikator Jawaban Responden

C. Variabel Komunikasi Interpersonal

1) Data Kuantitatif

Variabel Komunikasi Interpersonal disajikan sebagai berikut:

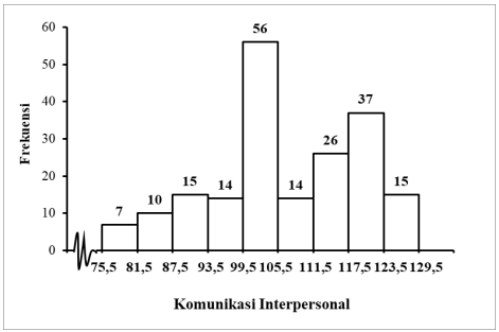
No.	Jenis Deskripsi Data	Komunikasi Interpersonal
1.	Rata-rata (*Mean*)	106,552
2.	Nilai Tengah (*Median*)	102
3.	Modus (*Mode*)	119
4.	Simpangan Baku (*Standar Deviation*)	12,516
5.	Varian Sampel (*Sample Variance*)	156,642
6.	Rentang (*Range*)	52
7.	Skor terendah (*Minimum*)	76
8.	Skor Tertinggi (*Maksimum*)	128
9.	Jumlah (*sum*)	20671
10.	Banyaknya Responden (*Count*)	194

Gambar 14. Deskripsi Data Variabel Komunikasi Interpersonal

Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
76 – 81	7	3,608
82 – 87	10	5,155
88 – 93	15	7,732
94 - 99	14	7,216
100 - 105	56	28,866
106 - 111	14	7,216
112 - 117	26	13,402
118 - 123	37	19,072
124 - 129	15	7,732
Jumlah	194	100

Gambar 15. Distribusi Frekuensi Data Variabel Komunikasi Interpersona

Pernyataan responden dalam menjawab butir pernyataan memperoleh skor tertinggi 128 dan skor terendah 76.



Gambar 16. Histogram Data Komunikasi Interpersonal

berdasarkan deskripsi statistik data diketahui bahwa skor yang sering muncul (modus) adalah 109 lebih besar dari sekor rata-rata (mean) yaitu sebesar 106,552 dan rata-rata sekor mean lebih besar dari median yakni 102 Instrumen variabel Komunikasi Interpersonal (X2) teridiri dari 27 butir soal yang valid yang berarti skor teoritik terendah adalah 27x1=27, dan tertinggi adalah 27 X 5 = 135, dengan skor median teoritik: (27+135)/2 = 81. Adapun Skor Empirik terendah 78 dan skor empirik tertinggi 128 dengan skor Median Empirik: (78+128)/2 = 103. Berarti distribusi sebaran skor empirik berada didaerah sekor tinggi. Dengan demikian komunikasi interpesonal dalam penelitian ini relatif tergolong tinggi.

2) Data Skor Variabel Komunikasi Interpersonal

Vol. 4., No. 2, Juli 2022, pp. 62 - 76 ISSN 2686-049X (print) | 2686-3634 (online)

No	Rincian Indikator	Rerata
1	Pengiriman Informasi	4,32
2	Umpan Balik	4,28
3	Keterbukaan	4,19
4	Empati	3,91
5	Kepercayaan	2,93
6	Sportif	3,97
		3,93

Gambar 16. Skor Rata-Rata Indikator Jawaban Responden

D. Variabel Pemberdayaan

1) Data Kuantitatif

Variabel Pemberdayaan disajikan dalam deskripsi statistik sebagai berikut:

No.	Jenis Deskripsi Data	Pemberdayaan
1.	Rata-rata (*Mean*)	107,407
2.	Nilai Tengah (*Median*)	103,5
3.	Modus (*Mode*)	106
4.	Simpangan Baku (*Standar Deviation*)	12,277
5.	Varian Sampel (*Sample Variance*)	150,719
6.	Rentang (*Range*)	53
7.	Skor terendah (*Minimum*)	77
8.	Skor Tertinggi (*Maksimum*)	130
9.	Jumlah (*sum*)	20837
10.	Banyaknya Responden (*Count*)	194

Gambar 17. Deskripsi Data Variabel Pemberdayaan

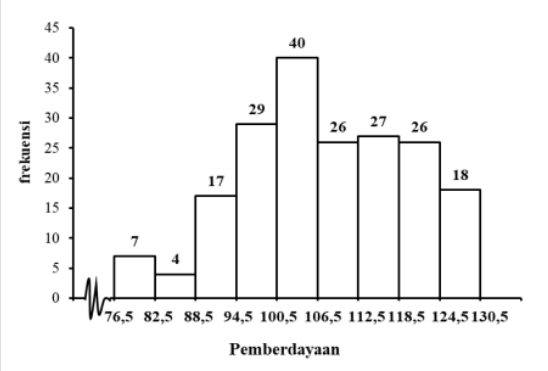
Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
78 - 82	7	3,608
83 - 88	4	2,062
89 - 94	17	8,763
95 - 100	29	14,948
101 - 106	40	20,619
107 - 112	26	13,402
113 - 118	27	13,918

Gambar 18. Distribusi Frekuensi Data Variabel Pemberdayaan

Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
119 - 124	26	13,402
125 - 130	18	9,278
Jumlah	194	100

Gambar 19. Distribusi Frekuensi Data Variabel Pemberdayaan

Pernyataan responden dalam menjawab butir pernyataan memperoleh skor tertinggi 130 dan skor terendah 78.



Gambar 20. Histogram Data Pemberdayaan

2) Data sekor variabel pemberdayaan

No	Rincian Indikator	Rerata
1	Pemberian Wewenang	3,39
2	Standar Kerja	4,37
3	Pemberian Penghargaan	4,20
4	Dukungan Pimpinan	4,04
5	Sikap Mental	4,03
6	Penguatan Kompetensi	3,38
7	Komitmen Pencapaian Tujuan	4,27
8	Percaya Diri	4,33
		4,00

Gambar 21. Skor Rata-Rata Indikator Jawaban Responden

3.2 Pengujian Prasyarat Analisis

Hipotesis penelitian diuji menggunakan teknik regresi dan korelasi linier sederhana serta regresi dan korelasi ganda. Pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik ini menuntut terpenuhinya beberapa persyaratan analisis, yaitu: (1) Distribusi galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}$) berasal dari populasi yang berdistribusi normal, (2) Varians kelompok data Y yang dikelompokkan atas dasar variabel X harus homogen.

A. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran

No.	Galat	L_{hitung}	L_{tabel} ($\alpha = 0,05$)	Kesimpulan
1.	$Y - \hat{Y}_1$	0,0609	0,0636	Berdistribusi normal
2.	$Y - \hat{Y}_2$	0,0612	0,0636	Berdistribusi normal
3.	$Y - \hat{Y}_3$	0,0617	0,0636	Berdistribusi normal
Persyaratan distribusi normal: $L_{hitung\ maksimum} < L_{tabel\ Liliefors}$ ($\alpha = 0,05$)				

Gambar 22. Hasil Uji Normalitas Galat Baku Taksiran

B. Uji Homogenitas

No.	Pengelompokan	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel} ($\alpha = 0,05$)	Kesimpulan
1.	Y atas dasar X_1	41,233	44,985	Populasi homogen
2.	Y atas dasar X_2	45,602	53,384	Populasi homogen
3.	Y atas dasar X_3	26,910	64,001	Populasi homogen
Persyaratan populasi homogen: $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$				

Gambar 23. Hasil Uji Homogen

3.3 Pengujian Hipotesis

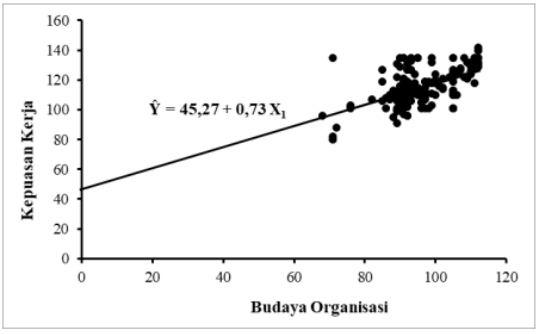
Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja, hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja, hubungan antara Pemberdayaan dengan Kepuasan Kerja, hubungan antara Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja, hubungan antara Budaya Organisasi dan Pemberdayaan secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja, hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Pemberdayaan secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja, serta hubungan antara Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Pemberdayaan secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja.

A. Analisis Hubungan Antara Budaya Organisasi (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Sumber Varian	dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}		Kesimpulan
					α= 0,01	α = 0,05	
Total (T)	194	2600168	13402,93				
Regresi (a)	1	2573015	2573015				
Regresi (b|a)	1	8440,86	8440,86	86,61**	6,77	3,89	Sangat Signifikan
Sisa (S)	192	18711,86	97,46				
Tuna Cocok (TC)	30	3936,15	131,20	$1,44^{ns}$	1,82	1,53	Linier
Galat (G)	162	14775,71	91,21				

Keterangan:
** : regresi sangat signifikan ($F_{hitung} > F_{tabel}$)
ns : non signifikan / regresi berbentuk linier ($F_{hitung} < F_{tabel}$)
dk : derajat kebebasan
JK : jumlah kuadrat
RJK : rata-rata jumlah kuadrat

Gambar 24. ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Persamaan Regresi $\hat{Y} = 45,27 + 0,73\ X$



Gambar 24. Grafik Regresi antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Koefisien Korelasi $r_{y.1}$	N	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
			α = 0,01	α = 0,05	
0,558	194	9,306	2,601	1,972	Sangat Signifikan
Persyaratan uji taraf signifikansi: $t_{hitung} > t_{tabel}$					

Gambar 25. Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

B. Analisis Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y)

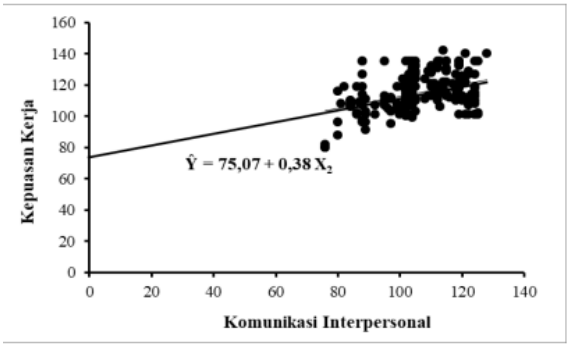
Sumber Varian	dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}		Kesimpulan
					α = 0,01	α = 0,05	
Total (T)	194	2600168	13402,93				
Regresi (a)	1	2573015	2573015				

Regresi (b|a)	1	4280,54	4280,54	35,93**	6,77	3,89	Sangat signifikan
Sisa (S)	192	22872,18	119,13				
Tuna Cocok (TC)	37	5970,68	161,37	$1,48^{ns}$	1,75	1,49	Linier
Galat (G)	155	16901,49	109,04				

Keterangan:

** : regresi sangat signifikan ($F_{hitung} > F_{tabel}$)
ns : non signifikan / regresi berbentuk linier ($F_{hitung} < F_{tabel}$)
dk : derajat kebebasan
JK : jumlah kuadrat
RJK : rata-rata jumlah kuadrat

Gambar 26. ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi Interpersonal dan KEPUASAN KERJA dengan Persamaan Regresi Ŷ = 75,07 + 0,38 X2



Gambar 26. Grafik Regresi antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja

Koefisien Korelasi $r_{y.2}$	N	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
			α = 0,01	α = 0,05	
0,397	194	5,994	2,601	1,972	Sangat Signifikan
Persyaratan uji taraf signifikansi: $t_{hitung} > t_{tabel}$					

Gambar 27. Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Variabel Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja

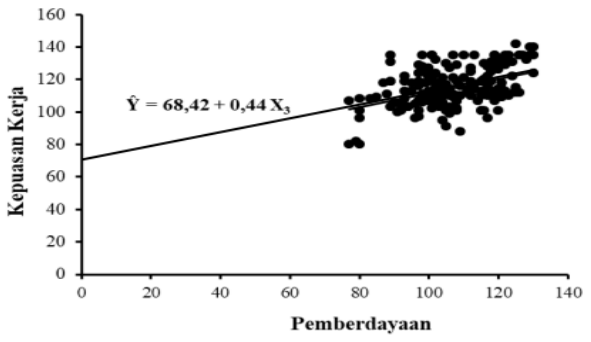
C. Analisis Hubungan Antara Pemberdayaan (X3) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Sumber Varian	dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}		Kesimpulan
					α = 0,01	α = 0,05	
Total (T)	194	2600168	13402,93				
Regresi (a)	1	2573015	2573015				
Regresi (b|a)	1	5509,62	5509,62	48,88**	6,77	3,89	Sangat signifikan
Sisa (S)	192	21643,10	112,72				
Tuna Cocok (TC)	46	6720,39	146,10	$1,43^{ns}$	1,69	1,45	Linier
Galat (G)	146	14922,71	102,21				

Keterangan:

** : regresi sangat signifikan ($F_{hitung} > F_{tabel}$)
ns : non signifikan / regresi berbentuk linier ($F_{hitung} < F_{tabel}$)
dk : derajat kebebasan
JK : jumlah kuadrat
RJK : rata-rata jumlah kuadrat

Gambar 28. ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Regresi Linier Sederhana Variabel Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja dengan Persamaan Regresi Ŷ = 68,42 + 0,44 X3



Gambar 29. Grafik Regresi antara Pemberdayaan dengan Kepuasan Kerja

Koefisien Korelasi $r_{y.3}$	N	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
			α = 0,01	α = 0,05	
0,450	194	6,991	2,601	1,972	Sangat Signifikan
Persyaratan uji taraf signifikansi: $t_{hitung} > t_{tabel}$					

Gambar 30. Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Variabel Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja.

D. Analisis Hubungan Antara Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja (Y)

Sumber Varian	dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}		Kesimpulan
					α = 0,01	α = 0,05	
Total	194	27152,72					
Regresi	2	9539,12	4769,56	51,72**	6,77	3,89	Sangat Signifikan
Sisa	192	17613,60	92,22				

Gambar 31. ANAVA untuk Uji Signifikansi Regresi Ganda Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Secara Bersama-sama dengan Kepuasan Kerja melalui Persamaan Regresi Ŷ = 33,63+ 0,62 X1 + 0,21 X2

Koefisien Korelasi $r_{y.12}$	dk pembilang	dk penyebut	F_{hitung}	F_{tabel}		Kesimpulan
				α = 0,01	α = 0,05	
0,593	2	194	51,72	6,77	3,89	Sangat Signifikan
Persyaratan uji taraf signifikansi: $F_{hitung} > F_{tabel}$						

Gambar 32. Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja.

E. Analisis Hubungan Antara Budaya Organisasi (X1) dan Pemberdayaan (X3) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja (Y)

Sumber Varian	dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}		Kesimpulan
					α = 0,01	α = 0,05	
Total	194	27152,72					
Regresi	2	9979,54	4989,77	55,50**	6,77	3,89	Sangat Signifikan
Sisa	192	17173,18	89,91				

Gambar 33. ANAVA untuk Uji Signifikansi Regresi Ganda Budaya Organisasi dan Pemberdayaan Secara Bersama-sama dengan Kepuasan Kerja melalui Persamaan Regresi Ŷ = 31,87 + 0,59 X1 + 0,25 X3

Koefisien Korelasi $r_{y.13}$	dk pembilang	dk penyebut	F_{hitung}	F_{tabel}		Kesimpulan
				α = 0,01	α = 0,05	
0,606	2	192	55,50	6,77	3,89	Sangat Signifikan
Persyaratan uji taraf signifikansi: $F_{hitung} > F_{tabel}$						

Gambar 34. Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Budaya Organisasi dan Pemberdayaan secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja.

F. Analisis Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal (X2) dan Pemberdayaan (X3) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja (Y)

Sumber Varian	dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}		Kesimpulan
					α = 0,01	α = 0,05	
Total	194	27152,72					
Regresi	2	681705	3408,53	32,01**	6,77	3,89	Sangat Signifikan
Sisa	192	20335,67	106,47				

Gambar 34. ANAVA untuk Uji Signifikansi Regresi Ganda Komunikasi Interpersonal dan Pemberdayaan Secara Bersama-sama dengan Kepuasan Kerja melalui Persamaan Regresi $\hat{Y} = 54{,}99 + 0{,}23\ X2 + 0{,}33\ X3$

Koefisien Korelasi $r_{y.23}$	dk pembilang	dk penyebut	F_{hitung}	F_{tabel}		Kesimpulan
				α = 0,01	α = 0,05	
0,501	2	194	32,01	6,77	3,89	Sangat Signifikan
Persyaratan uji taraf signifikansi: $F_{hitung} > F_{tabel}$						

Gambar 34. Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Komunikasi Interpersonal dan Pemberdayaan secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja.

G. Analisis Hubungan Antara Budaya Organisasi (X1), Komunikasi Interpersonal (X2) dan Pemberdayaan (X3) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja (Y)

Sumber Varian	dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}		Kesimpulan
					α = 0,01	α = 0,05	
Total	202	27152,72					
Regresi	2	10422,02	3474,01	39,45**	6,77	3,89	Sangat
Sisa	200	16730,70	88,06				Signifikan

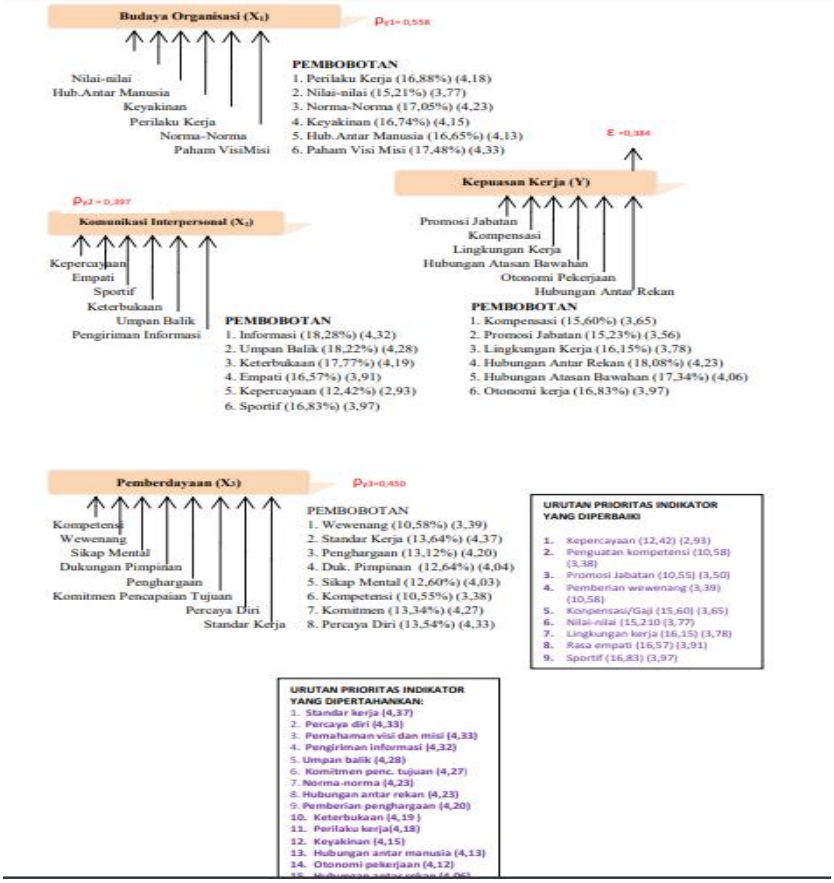
Gambar 35. ANAVA untuk Uji Signifikansi Regresi Ganda Budaya Organisasi Komunikasi Interpersonal dan Pemberdayaan secara bersamasama terhadap Kepuasan Kerja melalui Persamaan Regresi $\hat{Y} = 26{,}62 + 0{,}54\ X1 + 0{,}14\ X2 + 0{,}20\ X3$

Koefisien Korelasi $r_{y.123}$	dk pembilang	dk penyebut	F_{hitung}	F_{tabel}		Kesimpulan
				α = 0,01	α = 0,05	
0,620	2	194	39,45	6,77	3,89	Sangat Signifikan
Persyaratan uji taraf signifikansi: $F_{hitung} > F_{tabel}$						

Gambar 36. Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Pemberdayaan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja.

3.3 Analisis SITOREM

Berikut ini form penilaian indikator yang diisi oleh pakar Prof. Dr. Ing. Soewarto Hardhienata.



Gambar 36. Hasil Urutan Persentase dan Bobot Indikator Penelitian

4. Kesimpulan

Berdasarkan pada tahap penelitian kuantitatif dan analisis SITOREM, upaya-upaya untuk meningkatkan Kepuasan kerja Guru Mapel Honorer Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta di Kota Sukabumi melalui Budaya organisasi, Komunikasi interpersonal, dan Perberdayaan, berdasarkan identifikasi sebagai berikut:

1. persentase hubungan antara variabel Budaya organisasi dengan Kepuasan kerja hanya sebesar 31,1% sedangkan sisanya sebesar 68,9%

2. persentase hubungan antara variabel Komunikasi interpersonal dengan Kepuasan kerja hanya sebesar 15,8%, dan sisanya sebesar 84,2%

3. persentase hubungan antara variabel Perberdayaan dengan kepuasan kerja hanya sebesar 20,3%, dan sisanya sebesar 79,7%

4. persentase hubungan antara variabel Budaya organisasi dan variabel Komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan Kepuasan kerja hanya sebesar 35,1%, dan sisanya sebesar 64,9%

5. persentase hubungan antara variabel Budaya organisasi dan variabel Perberdayaan secara bersamasama dengan Kepuasan kerja sebesar 36,8% dan sisanya sebesar 63,2%

6. persentase hubungan antara variabel Komunikasi interpersonal dan variabel Perberdayaan secara bersama-sama dengan Kepuasan kerja sebesar 25,1% saja sedangkan sisanya sebesar 74,9%

7. persentase hubungan antara variabel Budaya organisasi, variabel Komunikasi interpersonal , dan variabel Perberdayaan secara bersama-sama dengan Kepuasan kerja sebesar 38,4% dan sisanya sebesar 61,6%

Daftar Pustaka

[1] Arikunto, S. (2006) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edited by Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

[2] Greenberg, J., & Baron, R.A. (2000) *Behavior in organizations*. Upper SaddleRiver: New Jersey: Prenticewl-Jall.

[3] Hardhienata, S., Maulana, S. and Suhardi, E. (2019) 'Analisis Sequential Explanatory Learning Organization Pada Guru Ditinjau Dari Komitmen Guru Terhadap Organisasi Dan Pemberdayaan', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), pp. 716–724. doi:10.33751/jmp.v7i1.956.

[4] Hardhinata, S. (2017) 'The development of scientific identification theory to conduct operation research in education management', *IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering*, 166 (2017). doi:10.1088/1757-899X/166/1/012007.

[5] Muri Yusuf (2017) *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. 4th edn. jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.

[6] Nasution, M.I. (2017) 'Nasution 407 – 428 MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3, Okt 2017', *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), pp. 407–428.

[7] Pitasari, N.A.A. and Perdhana, M.S. (2018) 'Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur', *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), pp. 1–11. Available at: http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management.

[8] Rifai, H.A. (2005) 'A Test of the Relationships among Perceptions of Justice, Job Satisfaction, Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior', *Gadjah Mada International Journal of Business*, 7(2), p. 131. doi:10.22146/gamaijb.5574.

[9] Siti Mujiatun, Jufrizen, P.R. (2019) 'MODEL KELELAHAN EMOSIONAL: ANTASEDEN DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DOSEN Siti Mujiatun, Jufrizen, dan Pandapotan Ritonga Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara', *MIX: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), pp. 447–465.

[10] Sugiyono, P.D. (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alphabeta.

[11] Suharsimi (2006) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

[12] Talakua, Y., Anas, S. and Aqil, M. (2020) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Bhakti Rahayu Ambon', *Inovasi Penelitian*, 1 (7)(7), pp. 1253–1270. Available at: https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/267.