

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN
PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA GURU
LOKAL DI GLOBAL JAYA INTERNATIONAL SCHOOL
BINTARO JAYA TANGERANG**

CHRISTINA PURWANTI

NIM : 1001190027



**Tesis ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh
gelar Magister**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI/MANAJEMEN
PENDIDIKAN PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS
KRISTEN INDONESIA (UKI) JAKARTA**

2012

UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI/MANAJEMEN
PENDIDIKAN
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1.Prof.Dr.Ir.Amos Neolaka,M.Pd.
2.Dr.John T.Purba, MCSA.,MSCE.,MCT.

PERSETUJUAN KOMISI TIM PENGUJI

NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1.Said Hutagaol, MA.,Ph.D
2.Prof.Dr.Ir.Amos Neolaka,M.Pd.
3.Dr.John T.Purba, MCSA.,MSCE.,MCT.

Tanggal Lulus : 8 Agustus 2012

No.Reg. : 1001190027

- 1.Direktur Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia
2. Ketua Program Studi Magister Pendidikan PP_s- UKI

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, atas segala berkat dan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis ini sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Tesis ini diberi judul “ Hubungan antara Budaya Organisasi dan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Guru Lokal di Global Jaya International School, Bintaro Jaya, Tangerang. Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Pendidikan (M.Pd) pada Program Pasca Sarjana, Universitas Kristen Indonesia, Jakarta.

Banyak sekali pihak yang membantu dan memberi dorongan mulai dari persiapan penelitian, saat penelitian sampai pada penulisan hasil penelitian berupa tesis ini.

Pada kesempatan ini penulis memberi penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. Dhaniswara K. Harjono,SH.,MH.,MBA., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia, Jakarta.
2. Bapak Said Hutagaol, MA.,Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen/Administrasi Pendidikan Universitas Kristen Indonesia, Jakarta.
3. Bapak Prof.Dr.Ir. Amos Neolaka, M.Pd., sebagai Dosen Pembimbing I yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, mengarahkan, memotivasi, serta meluangkan waktunya untuk penulis dalam proses penulisan tesis ini, meskipun beliau memiliki banyak kesibukan lain.
4. Bapak Dr.John T. Purba, MCSA.,MSCE.,MCT., sebagai Dosen Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, mengarahkan, memotivasi, serta meluangkan waktunya untuk penulis

dalam proses penulisan tesis ini, meskipun beliau memiliki banyak kesibukan lain.

5. Semua dosen yang mengajar dalam perkuliahan yaitu: Said Hutagaol, Ph.D, Prof. Dr. Sudarsono Sudirjo, M.Sc.Ed (alm), Prof. WBP. Simanjuntak, M.Ed, Ph.D, Prof. Dr. W.P. Napitupulu (Alm), Dr. Anung Haryono, M.Sc., CAS., Dr.Mulyadi, Dr.Murnaria Manalu,SPd.,MM. Mereka telah memberi ilmu dan pencerahan kepada penulis.
6. Para Staf Pegawai Program Pasca Sarjana dan Perpustakaan Pasca Sarjana Universitas Kristen Indonesia.
7. Bapak Chris Chambers selaku Head of School Global Jaya International School yang telah memberi izin untuk penelitian di GJIS, serta rekan-rekan guru Global Jaya International Shool yang memberikan data demi keperluan penelitian ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa S-2 Universitas Kristen Indonesia yang saling mendukung dan memberi dorongan moral.
9. Semua pihak, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, tetapi berperan besar dalam penulisan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan dan kesempurnaan tulisan ini sangat diharapkan.

Jakarta, 18 Juli 2012

Penulis

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai mahasiswa Universitas Kristen Indonesia, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Christina Purwanti

NIM : 1001190027

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Indonesia Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan antara Budaya Organisasi dan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Guru Lokal di Global Jaya International School.

Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Kristen Indonesia berhak menyimpan, mengalih-mediakan/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikan, menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan saya sebagai penulis/pencipta.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Indonesia, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 18 Juli 2012

Yang Menyatakan,

Christina Purwanti

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia (UKI) Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, 18 Juli 2012

Christina Purwanti

ABSTRAK

CHRISTINA PURWANTI. Hubungan Budaya Organisasi dan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Guru Lokal di Global Jaya International School. Tesis. Jakarta: Program Magister Administrasi Pendidikan Universitas Kristen Indonesia Jakarta, 2012.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Budaya Organisasi dan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Guru Lokal di Global Jaya International School (GJIS), Bintaro Jaya, Tangerang. Variabel bebas penelitian ini yaitu Budaya Organisasi dan Pemberian Kompensasi, sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Guru. Populasi penelitian ini adalah guru-guru lokal GJIS yang berjumlah 87 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling* yaitu dengan cara pengundian nomor. Hasilnya sebanyak 40 guru yang terjaring menjadi sampel penelitian dan 20 guru untuk uji coba instrumen penelitian.

Metode penelitian menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional. Instrumen penelitian berupa kuesioner berjumlah 40 butir untuk masing-masing variabel. Perhitungan validitas dengan memakai rumus *Korelasi Product Moment*, jika r hitung $>$ r tabel maka data dinyatakan valid. Uji reliabilitas dengan uji *Alpha Cronbach*. Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, linier, dan homogen.

Pengujian hipotesis 1 diperoleh t hitung 10,24 $>$ t tabel 2,024 dan nilai probabilitas $0,000 <$ taraf signifikan 0,05, maka terbukti bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pada pengujian hipotesis 2 diperoleh t hitung 16,6 $>$ t tabel 2,024 dan nilai probabilitas $0,000 <$ taraf signifikan 0,05, maka terbukti bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengujian hipotesis 3 diperoleh F hitung 186,75 $>$ F tabel 4,098 dan nilai probabilitas $0,000 <$ taraf signifikan 0,05, maka terbukti bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Koefisien korelasi ganda Budaya Organisasi (X_1) dan Pemberian Kompensasi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) didapat sebesar 0,954 dengan koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,910. Hal ini menunjukkan bahwa (1) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X_1) dengan Kinerja Guru Lokal di GJIS; (2) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pemberian Kompensasi (X_2) dengan Kinerja Guru Lokal di GJIS; (3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X_1) dan Pemberian Kompensasi (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru Lokal di GJIS.

ABSTRACT

CHRISTINA PURWANTI. The relationship between the Organization Culture and Compensation Provision with the Local Teacher Performance in Global Jaya International School. Thesis. Jakarta: Magister Program in Educational Administration Christian University of Indonesia Jakarta, 2012.

The purpose of this study to determine whether there is a relationship between the Organization Culture and the Compensation Provision to the Local Teacher Performance in the Global Jaya International School (GJIS), Bintaro Jaya, Tangerang. The independent variable in this study is the Organization Culture and the Compensation Provision, while the dependent variable is the Local Teacher Performance. The population in this study was GJIS local teachers, amounting to 87 people. Sampling techniques using simple random sampling method is by drawing numbers. The results are as many as 40 teachers who selected into the study sample and 20 teachers to trial test of the research instrument.

Method of research used was the survey method with the correlation approach. The research instruments were the questionnaires of 40 items for each variable and used Product Moment Correlation formula for Validity Test, if r count $>$ r table then the data is valid. This research applied Cronbach Alpha Test for Reliability Test. Data was taken from a normal, linear, and homogeneous population.

In the Testing of the first hypothesis, it obtained that t count $10.24 >$ t tables 2.024 and 0.000 probability value $<$ significant level 0.05 , so that H_0 was rejected and H_1 was accepted. In the second hypothesis testing obtained t count $16.6 >$ t table 2.024 and 0.000 probability value $<$ significant level 0.05 , so that H_0 was rejected and H_1 was accepted. Then, the Testing of the third hypothesis obtained F count $186.75 >$ F table 4.098 and 0.000 probability value $<$ significant level 0.05 , so that the hypothesis of H_0 was rejected and H_1 was accepted.

This research obtained the multiple coefficient correlation of Organization Culture (X_1), Compensation Provision (X_2) and Local Teachers Performance (Y) of 0.954 with the coefficient of determination of 0.910 . This indicated that (1) There is a positive and significant relationship between Organization Culture (X_1) and the Local Teachers Performance in GJIS; (2) There is a positive and significant relationship between the Compensation Provision (X_2) and the Local Teacher Performances in GJIS; (3) There is a positive and significant relationship between Organization Culture (X_1) and the Compensation Provision (X_2) together with the Local Teacher Performances in GJIS.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH ..	v
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Kinerja Guru	9
2. Budaya Organisasi	31
3. Pemberian Kompensasi.....	37
B. Penelitian yang Relevan.....	50
C. Kerangka Berpikir	52

D. Perumusan Hipotesis.....	55
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A.Tujuan Penelitian	56
B.Tempat dan Waktu Penelitian	57
C.Metode Penelitian	57
D.Variabel Penelitian.....	58
E.Teknik Pengambilan Sampel	58
F.Teknik Pengumpulan Data	62
G.Teknik Analisis Data	82
H.Hipotesis Statistik.....	83
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A.Deskripsi Data	85
B.Pengolahan Data	86
1.Variabel Kinerja Guru (Y)	86
2.Variabel Budaya Organisasi (X1).....	90
3.Variabel Pemberian Kompensasi (X2).....	93
C.Uji Persyaratan Analisis.....	97
1. Uji Normalitas.....	98
2. Uji Linearitas.....	100
3. Uji Homogenitas.....	101
D.Pengujian Hipotesis dan Hasil.....	103
E.Pembahasan Hasil Penelitian.....	117
F.Keterbatasan Penelitian	118
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
A.Kesimpulan	119
B.Implikasi	121
C.Saran	121

DAFTAR PUSTAKA	123
LAMPIRAN-LAMPIRAN	126
RIWAYAT HIDUP	176

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Guru Lokal GJIS	59
Tabel 3.2 Rincian Pengambilan Sampel Penelitian	60
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)	64
Tabel 3.4 Hasil Uji Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)	66
Tabel 3.5 Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y)	68
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X1)	71
Tabel 3.7 Hasil Uji Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X1)	73
Tabel 3.8 Instrumen Penelitian Variabel Budaya Organisasi (X1)	75
Tabel 3.9 Kisi-kisi Instrumen Variabel Pemberian Kompensasi (X2)	77
Tabel 3.10 Hasil Uji Instrumen Variabel Pemberian Kompensasi (X2)	79
Tabel 3.11 Instrumen Penelitian Variabel Pemberian Kompensasi (X2)	81
Tabel 3.12 Penafsiran Koefisien Korelasi	83
Tabel 4.1 Deskripsi Data Budaya Organisasi (X1), Pemberian Kompensasi (X2), dan Kinerja Guru (Y)	85
Tabel 4.2 Statistik Variabel Kinerja Guru (Y)	87
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)	87
Tabel 4.4 Frekuensi Interval Kelas Variabel Kinerja Guru (Y)	89
Tabel 4.5 Statistik Variabel Budaya Organisasi (X1)	90
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X1)	91
Tabel 4.7 Frekuensi Interval Variabel Budaya Organisasi (X1)	92
Tabel 4.8 Statistik Variabel Pemberian Kompensasi (X2)	94
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Pemberian Kompensasi (X2)	95
Tabel 4.10 Frekuensi Interval Variabel Pemberian Kompensasi (X2)	96
Tabel 4.11 Uji Normalitas Variabel Kinerja Guru (Y)	98

	Halaman
Tabel 4.12 Uji Normalitas Variabel Budaya Organisasi (X1)	99
Tabel 4.13 Uji Normalitas Variabel Pemberian Kompensasi (X2)	99
Tabel 4.14 Uji Linearitas Variabel Budaya Organisasi (X1) dengan Variabel Kinerja Guru (Y)	100
Tabel 4.15 Uji Linearitas Variabel Pemberian Kompensasi (X2) dengan Variabel Kinerja Guru (Y)	101
Tabel 4.16 Uji Homegenitas Variabel Budaya Organisasi (X1) dengan Variabel Kinerja Guru (Y)	102
Tabel 4.17 Uji Homogenitas Variabel Pemberian Kompensasi (X2) dengan Variabel Kinerja Guru (Y)	102
Tabel 4.18 Korelasi Bivariate antara Variabel Budaya Organisasi X1) dengan Kinerja Guru (Y)	103
Tabel 4.19 Koefisien Korelasi Variabel Budaya Organisasi (X1) dengan Kinerja Guru	104
Tabel 4.20 Pengujian Signifikansi Persamaan Regresi Budaya Organisasi (X1) dengan Kinerja Guru (Y)	106
Tabel 4.21 Koefisien Determinasi Variabel Budaya Organisasi (X1) dengan Kinerja Guru (Y)	107
Tabel 4.22 Korelasi Bivariate antara Variabel Pemberian Kompensasi (X2) dengan Kinerja Guru (Y)	108
Tabel 4.23 Koefisien Korelasi Variabel Pemberian Kompensasi (X2) dengan Kinerja Guru (Y)	108
Tabel 4.24 Signifikansi Persamaan Regresi Pemberian Kompensasi (X2) dengan Kinerja Guru (Y)	111
Tabel 4.25 Koefisien Determinasi Variabel Pemberian Kompensasi (X2) dengan Kinerja Guru (Y)	112
Tabel 4.26 Koefisien Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi	113
Tabel 4.27 Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda	114
Tabel 4.28 Uji Persamaan Regresi Ganda antara Variabel X1 dan X2 dengan Variabel Y	115

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Konstelasi Permasalahan Variabel X_1 , X_2 , dan Y	58
Gambar 4.1 Histogram Skor Variabel Kinerja Guru (Y)	89
Gambar 4.2 Histogram Skor Variabel Budaya Organisasi (X_1)	93
Gambar 4.3 Histogram Skor Variabel Pemberian Kompensasi (X_2)	97
Gambar 4.4 Grafik Persamaan Regresi antara Budaya Organisasi (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)	105
Gambar 4.5 Grafik Persamaan Regresi antara Pemberian Kompensasi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)	110
Gambar 4.6 Grafik Persamaan Regresi Linier Ganda antara X_1 dan X_2 dengan Y	116

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Uji Coba Variabel Kinerja Guru (Y)	126
Lampiran 2. Kuisisioner Uji Coba Variabel Budaya Organisasi (X1)	129
Lampiran 3. Kuisisioner Uji Coba Variabel Pemberian Kompensasi (X2)	132
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)	136
Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)	139
Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pemberian Kompensasi (X2)	142
Lampiran 7. Kuisisioner Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y)	145
Lampiran 8. Kuisisioner Penelitian Variabel Budaya Organisasi (X1)	148
Lampiran 9. Kuisisioner Penelitian Variabel Pemberian Kompensasi (X2)	151
Lampiran 10. Data Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y)	154
Lampiran 11. Data Penelitian Variabel Budaya Organisasi (X1)	155
Lampiran 12. Data Penelitian Variabel Pemberian Kompensasi (X2)	156
Lampiran 13. Tabulasi Data Variabel Budaya Organisasi (X1), Pemberian Kompensasi (X2) dan Kinerja Guru (Y)	157
Lampiran 14. Statistik Deskriptif, Distribusi Frekuensi, Kelas Interval dan Histogram Variabel Kinerja Guru (Y)	158
Lampiran 15. Statistik Deskriptif, Distribusi Frekuensi, Kelas Interval dan Histogram Variabel Budaya Organisasi (X1)	161
Lampiran 16. Statistik Deskriptif, Distribusi Frekuensi, Kelas Interval dan Histogram Variabel Pemberian Kompensasi (X2)	164
Lampiran 17. Uji Normalitas, Linearitas, dan Homogenitas Kinerja Guru (Y), Budaya Organisasi (X1), dan Pemberian Kompensasi (X2)	167
Lampiran 18. Hasil Pengujian Hipotesis 1	170
Lampiran 19. Hasil Pengujian Hipotesis 2	172
Lampiran 20. Hasil Pengujian Hipotesis 3	174