



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING/PROMOTOR**

NAMA	TANGGAL	TANDA TANGAN
1. Prof. W.B.P. Simanjuntak, M.Ed., Ph.D
2. Dr. Muh. Kadarisman

PERSETUJUAN KOMISI TIM PENGUJI

NAMA	TANGGAL	TANDA TANGAN
1. Prof. W.B.P. Simanjuntak, M.Ed., Ph.D.
2. Dr. Muh. Kadarisman
3. Said Hutagaol, MA., Ph.D.

Tanggal Lulus : 04 April 2013

No. Reg :

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

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 dikemudian 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, April 2013

Yang Menyatakan,

Rutheria Parerungan, S.Pd.

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Rutheria Parerungan, S.Pd.

NIM : 1001190049

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 Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru SMAK PENABUR Wilayah Jakarta Barat.

Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Kristen Indonesia berhak menyimpan, mengalih-mediakan/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, menampilkan/ mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta ijin 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, April 2013

Yang Menyatakan

Rutheria Parerungan, S.Pd.

ABSTRAK

RUTHERIA PARERUNGAN, Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru SMAK PENABUR Wilayah Jakarta Barat, Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia, 2013.

Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang secara teoritis dinilai memiliki hubungan dengan kepuasan kerja guru. Faktor-Faktor tersebut meliputi motivasi berprestasi dan budaya organisasi sebagai variabel bebas yang kemudian dianalisis hubungannya dengan kepuasan kerja guru sebagai variabel terikat. Penelitian berlangsung selama 6 bulan yaitu Bulan September 2012 – Bulan Maret 2013.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menerapkan analisis korelasi dan analisis regresi untuk mengukur hubungan kedua variabel bebas dengan variabel terikat. Data yang digunakan adalah data primer berdasarkan jawaban kuesioner para guru SMAK PENABUR Wilayah Jakarta Barat. Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang berada dalam ruang lingkup SMAK PENABUR Wilayah Jakarta Barat yang berjumlah 103 orang. Penentuan sampel dengan menggunakan rumus slovin sebanyak 83 orang dan sisanya sebanyak 20 orang sebagai sampel uji coba.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi (X_1) dengan kepuasan kerja guru (Y) yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,551$ dan F hitung = 35,351 yang lebih besar dari F tabel = 6,96. Selanjutnya terdapat pula hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi (X_2) dengan kepuasan kerja guru (Y) yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,602$ dan F hitung = 45,978 yang lebih besar dari F tabel = 6,96. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru SMAK PENABUR Wilayah Jakarta Barat yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi berganda $r_{y12} = 0,640$ dan F hitung = 27,792 yang lebih besar dari F tabel = 6,96.

ABSTRACT

RUTHERIA PARERUNGAN, the Relationship between Achievement Motivation and Cultural Organization with the Teacher's Job satisfaction at SMAK PENABUR West Jakarta Territory: Graduate Program Christian University of Indonesia, 2013.

This research aims to analyze the factors that theoretically assessed have a relationship with the teacher's job satisfaction. Those factors include the achievement motivation and the organization culture as independent variables which is then analyzed its relation to job satisfaction of teachers as dependent variable. The research lasted for 6 months i.e. September 2012 until March 2013.

This research is quantitative research by applying correlation analysis and regression analysis to measure relationships between both independent variables with dependent variable. The data used is based on primary data from answers of questionnaire by the teachers SMAK PENABUR West Jakarta Territory. The population in this research are the teachers who are in the scope of the area of SMAK PENABUR West Jakarta Territory that 103 people. The sample determination using Slovin formula a total of 83 people and the rest about 20 people as a sample of the experiment.

Based on the research results obtained that there are positive and significant relationship between achievement motivation (X_1) and teacher's job satisfaction (Y), indicated by the correlation coefficient $r_{y1} = 0,551$ and $F = 35,351$ count greater than F table = 6.96. Furthermore there is also positive and significant relationship between organizational culture (X_2) and teacher job satisfaction (Y), indicated by the correlation coefficient $r_{y2} = 0,602$ and $F = 45,978$ count greater than F table = 6.96. The conclusion from this research is there is a significant and positive relationship between achievement motivation and organizational culture is an accomplished together with the teacher's job satisfaction of SMAK PENABUR West Jakarta Territory demonstrated by multiple correlation coefficient $r_{y12} = 0.618$ and $F = 27,792$ count greater than F table = 6.96.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa karena atas tuntunan dan penyertaan-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul *Hubungan Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru SMAK PENABUR Wilayah Jakarta Barat*. Adapun tesis ini ditulis sebagai salah satu syarat akademik guna memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Program Pasca Sarjana Manajemen dan Administrasi Pendidikan Universitas Kristen Indonesia.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini dapat terselesaikan berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak di bawah ini.

1. Bapak Prof. W.B.P. Simanjuntak, M.Ed., Ph.D., selaku Rektor Universitas Kristen Indonesia sekaligus selaku Komisi Pembimbing I yang dengan penuh kasih telah memberikan bimbingan dan bantuan selama pelaksanaan penelitian hingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Said Hutagaol, MA., Ph.D., selaku ketua Program Studi Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan Universitas Kristen Indonesia yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam mempersiapkan penelitian ini.
3. Bapak Dr. Muh. Kadarisman selaku komisi pembimbing II yang dengan penuh kasih telah memberikan bimbingan dan bantuan selama pelaksanaan penelitian hingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan.
4. Para dosen Program Pascasarjana Program studi Magister Administrasi/ Manajemen Pendidikan Universitas Kristen Indonesia yang telah memberikan ilmu pengetahuan

dan bimbingan kepada penulis serta seluruh staff/karyawan Universitas Kristen Indonesia yang telah membantu penulis selama berada di bangku kuliah.

5. Pimpinan Yayasan BPK PENABUR Jakarta dalam hal ini diwakili oleh Kepala Divisi Pendidikan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di SMAK PENABUR Wilayah Jakarta Barat.
6. Kepala SMAK 1 PENABUR Tanjung Duren Jakarta, Kepala SMAK 8 PENABUR Internasional Jakarta, dan Kepala SMAK 4 Surya Gardenia Jakarta yang telah memberikan izin dan dukungan positif terhadap penelitian yang dilakukan oleh penulis.
7. Rekan-rekan guru SMAK PENABUR Wilayah Jakarta Barat yang telah memberikan masukan kepada penulis serta membantu dalam pengumpulan data untuk penelitian ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan Universitas Kristen Indonesia khususnya angkatan 2010 semester genap yang selalu memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini.
9. Bapak Simon Parerungan, BA dan Ibu Martha Sanglise serta Bapak Dr. Dortheis Wopari, S,Th dan Ibu Maria Ruwayari, S.Th selaku orang tua yang senantiasa memberikan dukungan kepada penulis dalam melaksanakan studi.
10. Yang terkasih F/O Billy Ones Wopari dan Queenzha Angelica Wopari yang selalu menjadi inspirator dan motivator bagi penulis dalam melaksanakan studi S2 hingga penyelesaian penulisan tesis ini. Terima kasih yang tak terhingga untuk kalian berdua.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat

membangun dari para pembaca guna penyempurnaannya. Namun demikian, penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi referensi dalam penelitian pendidikan di lain kesempatan, terima kasih.

Jakarta, April 2013

Penulis

DAFTAR PUSTAKA

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Kegunaan Penelitian.....	8

BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORI DAN PENGAJUAN

HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoritis.....	10
1. Hakikat Kepuasan Kerja.....	10
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
b. Faktor Penyebab Kepuasan Kerja.....	13
c. Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	19
d. Korelasi Kepuasan Kerja.....	22
e. Mengukur Kepuasan Kerja.....	27
f. Cara Tenaga Kerja Mengungkapkan Ketidakpuasan.....	29
2. Hakikat Motivasi Berprestasi.....	31
a. Hakikat Motivasi.....	31
b. Teori-Teori Motivasi.....	36
c. Hakikat Motivasi Berprestasi.....	53
d. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Berprestasi.....	56
3. Hakikat Budaya Organisasi.....	59
a. Hakikat Budaya Organisasi.....	59
b. Nilai Organisasi sebagai Dasar Budaya Organisasi.....	64
c. Asas Budaya Organisasi.....	65
d. Membentuk dan Mempertahankan Budaya Organisasi.....	69
e. Penerapan Budaya Organisasi di Sekolah.....	74
B. Penelitian yang Relevan.....	81
C. Kerangka Berpikir.....	83
D. Pengajuan Hipotesis.....	88

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian.....	89
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	89
C. Metode Penelitian.....	89
D. Populasi dan Sampel.....	90
E. Instrumen Penelitian.....	91
1. Dimensi Konseptual.....	91
a. Variabel Y (Kepuasan Kerja).....	91
b. Variabel X ₁ (Motivasi Berprestasi).....	96
c. Variabel X ₂ (Budaya Organisasi).....	100
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	104
a. Uji Validitas.....	104
b. Uji reliabilitas.....	107
3. Teknik Analisis Data.....	109
a. Deskripsi Data.....	109
b. Uji Persyaratan analisis.....	109
c. Uji Hipotesis.....	110
4. Hipotesis Statistik.....	110

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data.....	112
1. Variabel Y (Kepuasan Kerja).....	112
2. Variabel X ₁ (Motivasi Berprestasi).....	114
3. Variabel X ₂ (Budaya Organisasi).....	116
B. Pengujian Persyaratan analisis.....	118

1. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov.....	118
2. Uji Linieritas.....	119
C. Pengujian Hipotesis.....	120
1. Hubungan antara X_1 dengan Y.....	121
2. Hubungan antara X_2 dengan Y.....	125
3. Hubungan antara X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan Y....	128
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	132
E. Keterbatasan Penelitian.....	136

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	138
B. Implikasi penelitian.....	140
C. Saran.....	142

DAFTAR PUSTAKA.....	148
----------------------------	------------

LAMPIRAN.....	148
----------------------	------------

RIWAYAT HIDUP.....	198
---------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Respons Karyawan terhadap Dimensi Kepuasan Kerja.....	19
Tabel 2.2	Korelasi Kepuasan Kerja.....	26
Tabel 2.3	Perspektif Manajerial mengenai Teori Isi dan Teori Proses Motivasi....	36
Tabel 2.4	Faktor-Faktor yang Dipertimbangkan pada Saat Membuat Perbandingan Keadilan.....	50
Tabel 2.5	Jenis Nilai dan Perilaku Dasarnya menurut Sprange.....	75
Tabel 3.1	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	93
Tabel 3.2	Butir-Butir Instrumen Uji Coba Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	94
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Berprestasi (X ₁).....	97
Tabel 3.4	Butir-Butir Instrumen Uji Coba Variabel Motivasi Berprestasi (X ₁).....	98
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X ₂).....	101
Tabel 3.6	Butir-Butir Instrumen Uji Coba Variabel Budaya Organisasi (X ₂).....	102
Tabel 3.7	Daftar Drop dan Valid Instrumen Variabel Y.....	105
Tabel 3.8	Daftar Drop dan Valid Instrumen Variabel X ₁	106
Tabel 3.9	Daftar Drop dan Valid Instrumen Variabel X ₂	107
Tabel 3.10	Rangkuman Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	108

Tabel 4.1	Rangkuman Skor Data Penelitian.....	112
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	113
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Berprestasi (X_1).....	115
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X_2).....	117
Tabel 4.5	Uji Normalitas Data dengan Kolmogorov-Smirnov.....	119
Tabel 4.6	Uji Linieritas dengan Analisis ANOVA.....	120
Tabel 4.7.	Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja.....	122
Tabel 4.8	Persamaan Regresi antara Variabel Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja.....	123
Tabel 4.9	Analisis ANOVA untuk Pengujian Keberartian Persamaan Regresi Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja.....	124
Tabel 4.10	Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi variabel Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja.....	126
Tabel 4.11	Persamaan Regresi antara Variabel Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja.....	127
Tabel 4.12	Analisis ANOVA untuk Pengujian Keberartian Persamaan Regresi Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja.....	128
Tabel 4.13	Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Variabel	

Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja.130

Tabel 4.14	Persamaan Regresi antara Variabel Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja.....	131
Tabel 4.15	Analisis Kolinieran untuk Variabel Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja.....	132

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Respons terhadap Ketidakpuasan Kerja.....	30
Gambar 2.2	Proses Motivasi menurut Robbins.....	33
Gambar 2.3	Pola Motivasi awal menurut Gibson.....	34
Gambar 2.4	Hierarki Kebutuhan Maslow.....	38
Gambar 2.5	Teori Hubungan ERG antara Frustasi, Kadar Penting, dan Pemuas Kebutuhan.....	40
Gambar 2.6	Pandangan Tradisional vs Pandangan Herzberg mengenai Kepuasan Kerja.....	43
Gambar 2.7	Perbandingan Grafis dari Keempat Pendekatan Isi terhadap Motivasi...46	
Gambar 2.8	Model Penetapan Tujuan Locke.....	52
Gambar 2.9	Model Organisasi Tiga Lapis Schein.....	61
Gambar 2.10	Tipologi Nilai-Nilai Organisasi.....	65
Gambar 2.11	Pembentukan Budaya Organisasi yang Kohesif menurut Gross dan Shichman.....	71
Gambar 2.12	Proses Terbentuknya Budaya Organisasi menurut Robbins.....	72
Gambar 4.1	Histogram Variabel Y (Kepuasan Kerja).....	114
Gambar 4.2	Histogram Variabel X ₁ (Motivasi Berprestasi).....	116
Gambar 4.3	Histogram variabel X ₂ (Budaya Organisasi).....	117

Gambar 4.4	Diagram Regresi X_1 dengan Y ($\hat{Y} = 1,470 + 0,539X_1$).....	125
Gambar 4.5	Diagram Regresi X_2 dengan Y ($\hat{Y} = 1,188 + 0,610X_2$).....	129
Gambar 4.6	Pola Hubungan antara Variabel X_1 dan X_2 dengan Y	137

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Penelitian.....	149
Lampiran 2	Validitas Instrumen Variabel X ₁ (Motivasi Berprestasi) untuk Sampel Uji Coba.....	158
Lampiran 3	Validitas Instrumen Variabel X ₂ (Budaya Organisasi) untuk Sampel Uji Coba.....	160
Lampiran 4	Validitas Instrumen Variabel Y (Kepuasan Kerja) untuk Sampel Uji Coba.....	162
Lampiran 5	Reabilitas Instrumen Variabel X ₁ (Motivasi Berprestasi) untuk Sampel Uji Coba.....	164
Lampiran 6	Reabilitas Instrumen Variabel X ₂ (Budaya Organisasi) untuk Sampel Uji Coba.....	167
Lampiran 7	Reabilitas Instrumen Variabel Y (Kepuasan Kerja) untuk Sampel Uji Coba.....	170
Lampiran 8	Uji Validitas Variabel X ₁ untuk n = 83.....	173
Lampiran 9	Uji Validitas Variabel X ₂ untuk n = 83.....	175
Lampiran 10	Uji Validitas Variabel Y untuk n = 83.....	177
Lampiran 11	Uji Reabilitas X ₁ (Motivasi Berprestasi) untuk n = 83.....	179
Lampiran 12	Uji Reabilitas X ₂ (Budaya Organisasi) untuk n = 83.....	182

Lampiran 13	Uji Reabilitas Y (Kepuasan Kerja) untuk $n = 83$	185
Lampiran 14	Tabulasi Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (Y), Motivasi Berprestasi (X_1), dan Budaya Organisasi (X_2).....	188
Lampiran 15	Statistika Deskriptif, Distribusi Frekuensi, dan Histogram Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	190
Lampiran 16	Statistika Deskriptif, Distribusi Frekuensi, dan Histogram Variabel Motivasi Berprestasi (X_1).....	192
Lampiran 17	Statistika Deskriptif, Distribusi Frekuensi, dan Histogram Variabel Budaya Organisasi (X_2).....	194
Lampiran 18	Nilai-Nilai dalam Distribusi t.....	196
Lampiran 19	Nilai-Nilai r Product Moment.....	197