

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI
DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU
SEKOLAH SPK PAMULANG - TANGERANG SELATAN**



Oleh:

ZUESTY HARYANA

NIM: 1501190045

**PROGRAM STUDI
MAGISTER ADMINISTRASI/MANAJEMEN PENDIDIKAN**

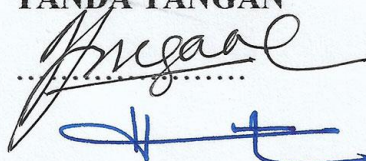
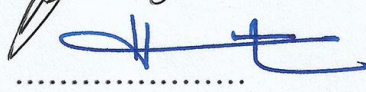
**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA (UKI)
JAKARTA
2019**



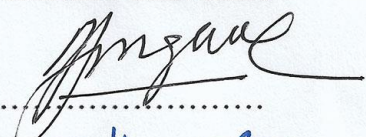
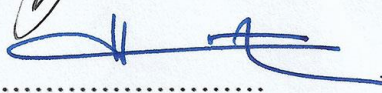
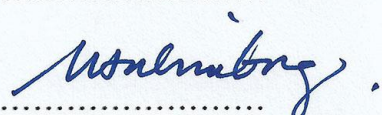
**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA**

**PROGRAM STUDI
MAGISTER ADMINISTRASI/MANAJEMEN PENDIDIKAN**

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

NAMA	TANGGAL	TANDA TANGAN
1. Drs. Said Hutagaol, MA., Ph.D Pembimbing 1		
2. Dr. Hotmaulina Sihotang, M.Pd. Pembimbing 2	26-8-2019	

PERSETUJUAN KOMISI TIM PENGUJI

NAMA	TANGGAL	TANDA TANGAN
1. Drs. Said Hutagaol, MA., Ph.D	21-8-2019	
2. Dr. Hotmaulina Sihotang, M.Pd.	26-8-2019	
3. Dr. Dra. Mesta Limbong, M.Psi.	28/8/2019	

Tanggal Lulus : 15 Agustus 2019
Nomor Induk Mahasiswa : 1501190045



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA**

**PROGRAM STUDI
MAGISTER ADMINISTRASI/MANAJEMEN PENDIDIKAN**

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGARSIPAN

Ke Perpustakaan Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia

Mengetahui
Ketua Program Studi
Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan

Dr. Dra. Mesta Limbong, M.Psi.

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

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

Nama : Zuesty Haryana

NIM : 1501190045

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 Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah
SPK Pamulang - Tangerang Selatan”**

Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Kristen Indonesia berhak menyimpan, mengalih-mediakan/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, menampilkan/mempublikasi-kannya 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, 15 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



Zuesty Haryana
NIM: 1501190045

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 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, 15 Agustus 2019



Zuesty Haryana
NIM: 1501190045

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa karena telah diberi berkat dan kekuatan dalam penulisan tesis ini dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru SPK Pamulang – Tangerang Selatan .

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kata sempurna. Namun demikian, penulis telah berupaya dengan segala kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dapat menyelesaikannya dengan baik.

Dalam penulisan tesis ini. Penulis tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis menghaturkan hormat dan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis yaitu:

1. Drs. Said Hutagaol, MA.,Ph.D sebagai dosen pembimbing 1 dan dosen penguji 1.
2. Dr. Hotmaulina Sihotang, M.Pd sebagai dosen pembimbing 2 dan dosen penguji 2.
3. Dr. Dra. Mesta Limbong, M.Psi sebagai dosen penguji 3 dan sebagai Kepala Program Studi Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia (UKI).
4. Para dosen pengajar yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
5. Rekan-rekan guru Harapan Bangsa Modernhill yang telah membantu proses penelitian penulis.
6. Sahabat-sahabat terkasih, Feriks Atmadireja, Aji Wahyu Budiyanto, dan Sugeng Riyanto yang telah memberikan waktu, tenaga, dorongan, dan doa selama proses penelitian.

7. Ibunda tercinta, Roos R Br. Simatupang, yang tak pernah putus mendoakan kami anak-anaknya dan terimakasih juga untuk adik-adikku tersayang, Swastry Haryani, Siswany Haryati, Siswenny Haryanti. Op. Mei Br. Simorangkir, Keluarga besar Simatupang dan Simorangkir.
8. Staff Tata Usaha Universitas Kristen Indonesia yang berada baik di Kampus Diponegoro maupun di Kampus Cawang.
9. Serta teman, dan keluarga yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Demi perbaikan selanjutnya, saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya, hanya kepada Yesus Kristus penulis serahkan segalanya, semoga dapat bermanfaat khususnya bagi kita semua.

Jakarta, 15 Agustus 2019

Zuesty Haryana
NIM: 1501190045

ABSTRAK

Zuesty Haryana (1501190045), Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SPK Pamulang-Tangerang Selatan, Tesis, Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia Jakarta, Agustus 2019

Pembentukan kemampuan inteligensi dalam dunia pendidikan yang utama selain keluarga adalah organisasi sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan yang memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya, sekolah memerlukan tenaga profesional serta sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial untuk mencapai tujuan bersama. Guru sebagai tenaga pendidik harus memiliki kemampuan profesional seperti yang dinyatakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat (3), yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan diri yang baik; kemauan dan kemampuan untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran; serta kemauan dan kemampuan lain yang terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya yang kemudian tercermin melalui kinerjanya. Oleh karena itu penelitian ini berupaya mengungkap hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru di sebuah sekolah dengan kinerja guru baik secara masing-masing maupun secara bersama-sama. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner yang disebarkan menggunakan skala *Likert*. Penelitian dilakukan terhadap 47 orang guru SPK Pamulang-Tangerang Selatan dengan teknik sampel random sampling. Dari hasil perbandingan, keputusan H_0 ditolak, yaitu hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil persamaan dapat disimpulkan, hasil pengujian hipotesis menunjukkan Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Guru (Y). hubungan kedua variabel adalah linier, yaitu hubungan berbentuk garis lurus. Hal ini dibuktikan dari nilai taraf signifikan $0,001 < \alpha_{(0,05)} = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, karena hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru SPK Pamulang-Tangerang Selatan.

Kata-kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

Zuesty Haryana (1501190045), Relationship Of Organisational Cultural, Work Motivation And Teacher Performance, SPK Pamulang-Tangerang Selatan, Thesis, Jakarta: Postgraduate Program in Universitas Kristen Indonesia Jakarta, August 2019

The formation of intelligence capabilities in education world besides the family as important role, it is school organisation. The school is an alternative educational service institution that has a vision, mission, goals and functions. To carry out its mission, realise its vision, achieve its goals, and carry out its functions, schools need professionals an

d resources that support both financially and non-financially to achieve common goals. Teachers as educators must have professional skills as stated in Government Regulation Number 19 of 2005 concerning National Education Standards Article 28 paragraph (3), obtained through education, training and good personal development; the willingness and ability to design, implement and evaluate the learning; as well as the willingness and other abilities related to their duties and responsibilities which are then reflected through their performance. Therefore this study seeks to uncover the relationship between organizational culture and work motivation with teacher performance measured individually or collectively in a school. Data collection techniques using a questionnaire distributed using a Likert scale. This study was conducted on 47 teachers of SPK Pamulang-Tangerang Selatan with random sampling techniques. From the results of the comparison, Ho's decision was rejected, they are the relationship between organisational culture and teacher performance, and the relationship between work motivation with teacher performance. According to the results of the equation it can be concluded, the results of hypothesis testing show Organizational Culture (X1) and Work Motivation (X2) have a positive and significant relationship with Teacher Performance (Y). The relationship between the two variables is linear, that is a straight-line relationship.

This is evidenced from the significant level value of $0.001 < \alpha (0.05) = 0.05$. Based on the result, it can be concluded that the null hypothesis was rejected, because the results of the hypothesis testing indicate that there is a positive and significant relationship between Organisational Culture, Work Motivation along with the Teacher's Performance in SPK Pamulang-Tangerang Selatan.

Key words: Organizational Culture, Work Motivation, Teacher Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

KATA PENGANTAR

ABSTRAK

ABSTRACT

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8

BAB II KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teoritis	10
1. Kinerja Guru	10
a. Pengertian Kinerja	10
b. Kinerja Guru	14
2. Budaya dan Organisasi	24
a. Pengertian Budaya	24
b. Pengertian Organisasi	26
Tabel 2.1 Kerangka kerja untuk studi tentang organisasi-organisasi	
.....	27
Unsur-unsur dalam Budaya Organisasi	30
3. Motivasi Kerja	34
Gambar 2.1 Teori Maslow	36
Gambar 2.2 Model proses motivasi	38
Gambar 2.3 Model efek kompensasi terhadap motivasi kerja	39
B. Penelitian Yang Relevan	40
C. Kerangka Berpikir	43

Gambar 2.4 Hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru	43
1. Hubungan Antara Budaya Organisasi (X_1) dengan Kinerja Guru (Y) ...	43
2. Hubungan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)	45
3. Hubungan Antara Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)	45
D. Perumusan Hipotesis	46

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	47
B. Tempat dan Waktu Penelitian	47
C. Metode Penelitian	47
D. Rancangan Penelitian	48
Gambar 3.1 Hubungan X_1 dan X_2 dengan Y	48
E. Variabel Penelitian	49
F. Teknik Pengambilan Sampel	49
1. Populasi	50
Tabel 3.1 Jumlah Guru Sekolah SPK Pamulang – Tangerang Selatan..	50
2. Sampel	50
Tabel 3.2 Perhitungan Jumlah Sampel Penelitian	51
G. Teknik Pengumpulan Data/Instrumen Penelitian	51
Tabel 3.3 Skala Likert	52
1. Variabel Kerja (Y)	52
a. Defenisi Konseptual	53
b. Defenisi Operasional	53
c. Kisi-kisi Instrumen	54
Tabel 3.4 Kisi-kisi Kinerja Guru	54
2. Budaya Organisasi (X_1)	55
a. Defenisi Konseptual	55
b. Defenisi Operasional	55
c. Kisi-kisi Instrumen	56
Tabel 3.5 Kisi-kisi Budaya Organisasi	56
3. Motivasi Kerja (X_2)	57
a. Defenisi Konseptual	57
b. Defenisi Operasional	57

c. Kisi-kisi Instrumen	57
Tabel 3.6 Kisi-kisi Motivasi Kerja	58
4. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	58
a. Uji Validitas	59
b. Uji Reliabilitas	61
H. Teknik Analisis Data	61
1. Pengolahan Data	62
2. Analisis Statistik Deskriptif	62
3. Uji Persyaratan Analisis	62
a. Uji Normalitas	62
b. Uji Linieritas	63
4. Uji Hipotesis	63
a. Korelasi Pearson Product Moment	63
Tabel 3.7 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	64
b. Analisis Korelasi Berganda	64
Gambar 3.8 Korelasi Berganda	65
I. Hipotesis Statistik	66
1. Pengujian Hubungan X_1 dengan Y	66
2. Pengujian Hubungan X_2 dengan Y	66
3. Pengujian Hubungan X_1 dan X_2 terhadap Y	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Studi Pendahuluan	68
1. Hasil Uji Validitas	68
2. Hasil Uji Reliabilitas	70
B. Pengujian Persyaratan Analisis	70
1. Uji Normalitas	71
2. Uji Linieritas	72
Tabel 4.1 Uji Linieritas	72
C. Statistik Deskriptif	73
1. Kinerja Guru (Y)	74
Tabel 4.2 Pengolahan Jawaban Responden untuk Kinerja Guru	74
Tabel 4.3 Deskripsi Statistik Kinerja Guru	76
Tabel 4.4 Pengolahan Frekuensi Skor Kinerja Guru	77
Gambar 4.1 Histogram Kinerja Guru	77

2. Budaya Organisasi (X_1)	78
Tabel 4.5 Pengolahan Jawaban Responden untuk Budaya Organisasi ...	78
Tabel 4.6 Deskripsi Statistik Budaya Organisasi	81
Tabel 4.7 Pengolahan Frekuensi Skor Budaya Organisasi	82
Gambar 4.2 Histogram Budaya Organisasi	82
3. Motivasi Kerja (X_2)	83
Tabel 4.8 Pengolahan Jawaban Responden untuk Motivasi Kerja	83
Tabel 4.9 Deskripsi Statistik Motivasi Kerja	86
Tabel 4.10 Pengolahan Frekuensi Skor Motivasi Kerja	87
Gambar 4.3 Histogram Motivasi Kerja	88
D. Pengujian Hubungan Variabel Independen dengan Variabel Dependen	88
1. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru	88
Tabel 4.11 Uji Parsial X_1 terhadap Y	88
Tabel 4.12 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	89
2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru	90
Tabel 4.13 Uji Parsial X_2 terhadap Y	90
Tabel 4.14 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	90
3. Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru	91
Tabel 4.15 Uji Korelasi Secara Bersama-sama	91
Tabel 4.16 Model Summary	92
Tabel 4.17 Anova	92
Tabel 4.18 Koefisien	93
E. Pembahasan Hasil Penelitian	94
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	100
B. Implikasi	101
C. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	