

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA GURU SMAK PENABUR WILAYAH JAKARTA BARAT

Rutheria Parerungan

Hotner Tampubolon

hotnertampubolon@yahoo.com

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia,
2016 Jakarta 13630, Indonesia.

ABSTRAK

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.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor utama untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya

untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Upaya pemerintah untuk mendukung terselenggaranya sistem pendidikan nasional yang bermutu diwujudkan melalui program pendidikan dasar 9 tahun dan pemberantasan buta huruf. Dalam hal ini, sebagian besar kegiatan pendidikan dilakukan di sekolah. Sekolah merupakan

sebuah lembaga yang dirancang untuk pengajaransiswa (murid) di bawah pengawasan guru. Sekolah bukan hanya menjadi tempat belajar tetapi juga merupakan tempat untuk bersosialisasi, baik antara siswa, guru, karyawan, kepala sekolah, orang tua murid, bahkan dengan lingkungan sekitar sekolah itu sendiri sebagai wahana yang menunjang terselenggaranya sistem pendidikan nasional, sekolah dituntut untuk meningkatkan dan memperlengkapi sumber daya yang ada di dalamnya. Sumber daya pendidikan di sekolah dapat dikelompokkan menjadi; (a) sumber daya bukan manusia yang meliputi program sekolah, kurikulum, dan lain-lain; (b) sumber daya manusia yang meliputi kepala sekolah, guru, staf, tenaga pendidikan lainnya, siswa, orang tua siswa, dan masyarakat yang memiliki kepedulian kepada sekolah; (c) sumber daya fisik yang meliputi bangunan, ruangan, peralatan, alat peraga pendidikan, waktu belajar, dan penampilan fisik sekolah; (d) sumber daya keuangan yang meliputi keseluruhan dana pengelolaan sekolah baik yang diterima dari pemerintah maupun masyarakat (<http://www.scribd.com/doc/50011891/Pengembangan-Sumber-DayaSekolah-RuswandiHermawan>).

Dari beberapa jenis sumber daya yang terdapat di sekolah yang telah disebutkan di atas, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menggerakkan roda pendidikan di sekolah. Adanya sinergi yang baik antara kepala sekolah, guru, staf, tenaga pendidikan lainnya, siswa, orang tua siswa, dan masyarakat akan menjadi modal utama tercapainya tujuan pendidikan nasional yang dirumuskan dalam visi dan misi sekolah.

Guru merupakan salah satu unsur sumber daya manusia dalam bidang pendidikan. Pekerjaan guru adalah kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan yang dirumuskan dalam visi dan misi sekolah. Sebagai unsur yang langsung berinteraksi dengan dengan siswa, maka guru diharapkan selalu menunjukkan kinerja

yang maksimal dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Guna menunjang tercapainya kinerja guru yang baik maka diperlukan faktor-faktor pendukung yang memadai, di antaranya adalah faktor kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru.

Kepuasan kerja menunjukkan sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 1996:179), di mana seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, sebaliknya seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Dalam kaitannya dengan kerja guru, seorang guru dapat dikatakan puas apabila timbal balik yang diberikan organisasi (sekolah) memenuhi harapannya.

Kepuasan kerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang ada pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja yang diberikan.

Suatu gejala yang dapat merusak kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru di mana timbul keadaan seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, dan lain sebagainya. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi dapat dikaitkan dengan hasil positif yang diharapkan *stakeholder* pendidikan. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif, sekaligus menjadi indikator kesesuaian antara harapan guru dengan timbal balik yang diberikan oleh sekolah.

Terdapat beberapa alasan mengapa kepuasan kerja guru sangat perlu untuk dikaji lebih lanjut. *Pertama* : guru memainkan peranan yang begitu besar dalam dunia pendidikan yaitu menyangkut perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan belajar mengajar. Tanpa adanya kinerja yang maksimal dari guru, maka tujuan pendidikan tidak akan tercapai. Untuk menunjang kinerja guru tersebut maka diperlukan performa yang maksimal, yang salah satunya dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Apabila guru memperoleh kepuasan kerja yang diharapkannya, maka kemungkinan peningkatan kinerja guru juga akan diperoleh. *Kedua* : fenomena penurunan kinerja guru terlihat dari banyaknya guru yang mangkir dari tugasnya. Fenomena seperti ini biasanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang rendah, khususnya menyangkut kompensasi, sehingga guru seringkali memiliki mata pencaharian lain selain mengajar. Apabila kondisi seperti ini tidak diperhatikan dengan serius, maka kemungkinan meningkatnya frekuensi guru yang mangkir dari tugasnya akan semakin tinggi. Dampaknya secara langsung terlihat pada rendahnya frekuensi kehadiran guru, meningkatnya jumlah jam mengajar yang kosong, dan tidak tercapainya program yang ditetapkan sekolah. Sedangkan dampak secara tidak langsung tentunya akan mengarah pada efektivitas pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Robbins (1996:181), faktor-faktor yang mendorong terciptanya kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Kerja yang secara mental menantang berbicara tentang persepsi seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini erat kaitannya dengan motivasi seseorang yang melihat pekerjaannya sebagai acuan untuk membentuk motivasi kerja dan motivasi berprestasi.

Dengan adanya tantangan yang diperoleh seseorang di tempat kerja maka ia akan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi. Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, motivasi sangat diperlukan untuk meminimalisir perasaan bosan atau jenuh.

Motivasi berprestasi adalah kecenderungan untuk meraih prestasi dalam hubungan dengan nilai standar keunggulan (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/26085/4/Chapter%20II.pdf>).

Individu yang menunjukkan motivasi berprestasi menurut McClelland adalah mereka yang *task oriented* dan siap menerima tugas-tugas yang menantang dan kerap mengevaluasi tugas-tugasnya dengan beberapa cara, yaitu membandingkan dengan hasil kerja orang lain atau dengan standar tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2000:256). Motivasi diperlukan oleh semua orang termasuk guru. Motivasi berprestasi sangat penting bagi seorang guru untuk menjaga dan meningkatkan semangatnya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Selanjutnya, kondisi kerja dan rekan sekerja yang mendukung berkaitan dengan budaya organisasi yang tercipta dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Menurut Edy Sutrisno (2010:2), budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku, dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan terinternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang dalam organisasi. Keberadaan budaya organisasi dalam suatu organisasi tentunya akan mempengaruhi persepsi seseorang terhadap pekerjaannya, yang secara tidak langsung salah satunya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.

BPK PENABUR adalah sebuah lembaga yang melayani masyarakat dalam bidang pendidikan. Bersama dengan

pemerintah dan kelompok masyarakat membangun peradaban manusia Indonesia yang berpendidikan dan berkarakter serta mandiri. Sesuai dengan visi BPK PENABUR yaitu “*Menjadi lembaga pendidikan Kristen unggul dalam Iman, Ilmu, dan Pelayanan*”, BPK PENABUR bukan hanya mengembangkan siswa dalam keunggulan akademik (*academic excellent*) tetapi juga berfokus kepada pertumbuhan iman serta pembangunan karakter siswa. Diharapkan siswa bukan hanya menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi juga mampu bersosialisasi dan peduli kepada sesama. Diharapkan kelak setiap siswa mampu bertumbuh sebagai *lifelong learner* (pembelajar seumur hidup), dan mereka dapat menerapkan pengalaman belajar di kelas ke dalam kehidupan nyata.

Siswa lulusan BPK PENABUR Jakarta diharapkan menjadi generasi BEST yaitu generasi *Be tough, Excel world wide, Share with society, dan Trust in God*. Siswa generasi BEST adalah siswa yang gigih, mandiri, bertanggungjawab, kreatif inovatif yang memiliki wawasan global, peduli terhadap sesama, memiliki kerendahan hati, jujur, serta mengandalkan Tuhan dalam setiap aspek kehidupannya.

SMAK BPK PENABUR Wilayah Jakarta Barat terdiri atas SMAK 4 PENABUR Surya Gardenia Jakarta, SMAK 1 PENABUR Tanjung Duren Jakarta, dan SMAK 8 PENABUR Internasional Tanjung Duren Jakarta. Sejalan dengan visi Yayasan BPK Penabur yaitu “*Menjadi lembaga pendidikan Kristen yang unggul dalam Iman, Ilmu dan Pelayanan*” dan misi Yayasan BPK PENABUR yaitu “*Mengembangkan potensi peserta didik secara optimal melalui pendidikan dan pengajaran bermutu berdasarkan nilai nilai Kristiani*”, serta untuk mewujudkan profil lulusan sebagai *BEST generation*, maka diperlukan dukungan dan kinerja yang baik dari setiap komponen di sekolah, termasuk guru-guru.

Guru-guru di Yayasan BPK PENABUR selain dituntut memiliki pengetahuan yang

memadai, juga diharapkan memiliki motivasi dan kinerja yang maksimal dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Mengingat besarnya tanggung jawab dan peran guru baik dari segi pendidik maupun administratif dalam mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional di sekolah, maka diperlukan kinerja yang maksimal yang tentunya harus didukung dengan kepuasan kerja yang maksimal juga.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa kepuasan kerja dalam hubungannya dengan motivasi berprestasi dan budaya organisasi merupakan topik yang menarik dan penting untuk dikaji secara mendalam. Kajian tersebut adalah dalam bentuk penelitian dengan judul “*Hubungan Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru di SMAK PENABUR Wilayah Jakarta Barat*”.

2. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan yang motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru?

3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru.
2. Untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru.
3. Untuk menganalisis hubungan antara motivasi berprestasi dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru.

B. Deskripsi Teoritis

1. Hakikat Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinnicki, 2000:271). Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Lebih lanjut menurut Ivancevich, dkk (2005:186), kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan mereka, yang dihasilkan melalui persepsi mereka mengenai pekerjaannya.

Kepuasan kerja bergantung pada tingkat hasil intrinsik dan ekstrinsik dan bagaimana pemegang pekerjaan memandang hasil tersebut. Hasil ini memiliki nilai yang berbeda-beda bagi masing-masing orang. Bagi beberapa orang, pekerjaan yang menantang dan bertanggung jawab mungkin memiliki nilai netral atau bahkan negatif karena bergantung pada pendidikan dan pengalaman mereka di masa lalu yang berkenaan dengan pekerjaan tersebut. Bagi orang lain, hasil pekerjaan seperti itu mungkin memiliki nilai positif yang tinggi. Kepentingan yang masing-masing orang berikan kepada pekerjaannya berbeda-beda. Perbedaan itu sendiri akan menciptakan tingkat kepuasan kerja yang berbeda untuk konten pekerjaan yang pada intinya sama.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 1996:26). Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan yang dirasakan karyawan. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, sebaliknya seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan

sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif.

Davis dan Newstrom (2000) menyatakan bahwa "*job satisfaction the favorableness or unfavorableness with employees view their work*". Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Wexley dan Yukl mengartikan kepuasan kerja sebagai "*the way an employee feels about his or her job*", artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya (Jurnal Psikovidya Volume 12 Nomor 1 April 2008).

Dalam dunia usaha, ketidakpuasan kerja seringkali menimbulkan kemangkiran, pergantian pegawai, pencurian, dan berbagai tindakan negatif lainnya. Hasibuan mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang baik. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka yang berasal dari persepsi mereka terhadap pekerjaan mereka, dan berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, penyelia (*supervisor*), dan rekan sekerja (Gibson dkk, 1989:67). Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi seseorang terhadap pekerjaannya yang akan mempengaruhi ke arah mana orang tersebut akan menilai dan memaknai pekerjaan tersebut selanjutnya.

Seperti halnya karyawan atau pegawai yang lain, guru juga memerlukan kepuasan kerja untuk mendukung kinerjanya. Kepuasan kerja guru adalah suatu keadaan emosional guru di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa guru dengan tingkat nilai balas jasa baik finansial maupun nonfinansial. Tiffin (masimamgun.blogspot.com/2011/02/kepuasan-kerja...)

engatakan bahwa kepuasan kerja guru berhubungan erat dengan sikap guru terhadap pekerjaannya sendiri, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif, yang ditandai dengan pelaksanaan tugas dan kewajibannya dengan baik. Menurut Hasi-buan (m31ly.wordpress.com/.../kepuasan-kerja/), tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu termasuk guru berbeda-beda standar kepuasannya.

Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Kondisi lingkungan seseorang di luar pekerjaan akan mempengaruhi perasaannya terhadap pekerjaannya. Demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, kepuasan kerja juga akan mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja guru dalam mendukung terwujudnya tujuan pendidikan. Kepuasan kerja guru merupakan perasaan guru tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaannya berdasarkan harapan guru dan kesesuaian dengan imbalan yang diberikan sekolah/organisasi.

2. Hakikat Motivasi Berprestasi

Pengertian prestasi menurut Murray (<http://repository.upi.edu/operator/upload...>) adalah melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sulit, menguasai, memanipulasi atau mengorganisasikan objek-objek fisik, manusia, atau ide-ide untuk melaksanakan hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin sesuai kondisi yang berlaku. Menurut KBBI, prestasi adalah hasil yang telah dicapai (dari yang telah dilakukan atau dikerjakan).

Motivasi berprestasi (*achievement motivation*) adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan (Davis dan Newstroom, 1996: 88). Orang-orang yang memiliki dorongan ini ingin

berkembang dan tumbuh, seratus ingin maju menelusuri tangga keberhasilan. Penyelesaian sesuatu merupakan hal yang penting demi penyelesaian itu sendiri, tidak untuk imbalan yang menyertainya. Selanjutnya ditambahkan bahwa karakteristik karyawan yang berorientasi pada prestasi yaitu mereka bekerja keras apabila mereka memandang bahwa mereka akan memperoleh kebanggaan pribadi atas upaya mereka, apabila hanya terdapat sedikit risiko gagal, dan apabila mereka mendapat balikan secara spesifik tentang prestasi di waktu lalu. Sebagai manajer, mereka cenderung mempercayai bawahan mereka, mau berbagi dan menerima gagasan secara terbuka, menetapkan tujuan yang tinggi, dan berharap bahwa pegawainya juga akan berorientasi pada prestasi.

Secara khusus, pengembangan teori motivasi ke arah motivasi berprestasi dipelopori oleh McClelland dan Atkinson (1953). Mereka mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai "*achievement motivation is motivation to reach success in competition with some standards of excellence*". Dengan pengertian bahwa motivasi berprestasi adalah motivasi untuk mencapai keberhasilan dalam kompetisi dengan beberapa standar keunggulan. Selanjutnya, menurut McClelland, pengertian kompetensi dengan standar keunggulan yang mencakup sebagai berikut.

- Aktivitas yang bersifat kompetitif, yakni berusaha memperoleh kemenangan atau mengerjakan sesuatu sebaik mungkin atau bekerja lebih baik dari yang dilakukan orang.
- Keinginan untuk berhasil dalam bersaing, yaitu adanya perasaan bangga bila berhasil,antisipasi kebanggaan, dan bekerja dengan hati-hati untuk mencapai prestasi yang diinginkan.
- Tuntutan dalam diri untuk bekerja dengan baik, yang meliputi intensitas dan kausalitas dari tindakannya seperti berusaha keras, sungguh-sungguh, hati-hati, dan teliti.

Menurut McClelland dalam Gibson dkk (1989:113), gambaran deskriptif mengenai orang yang memiliki motivasi berprestasi adalah sebagai berikut.

- Suka menetapkan sendiri tujuan prestasinya.
- Menghindari tujuan prestasi yang mudah dan sukar. Mereka sebenarnya lebih menyukai tujuan yang sesuai dengan kemampuan mereka.
- Menyukai balikan (*feed back*) yang cepat dan efisien mengenai prestasi mereka.
- Menyukai tanggung jawab dan memecahkan masalah.

Pengertian motivasi berprestasi menurut McClelland

(<http://rajabpresentasi.com/2009/03/apa-itu-motivasi...>) adalah suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif, dan lebih efisien, daripada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya. Dan menurutnya, hal ini disebabkan oleh adanya virus mental. Dengan demikian, dalam psikis manusia terdapat daya yang mampu mendorongnya ke arah kegiatan yang hebat, sehingga dengan daya tersebut, ia dapat mencapai kemajuan yang teramat cepat.

Menurut McClelland dalam Atkinson (1953:78), "*Achievement motivation should be characterized by high hopes of success rather than by fear of failure*", yang artinya motivasi berprestasi seharusnya dicirikan dengan harapan yang tinggi untuk mencapai keberhasilan daripada ketakutan akan kegagalan. Demikian halnya yang disampaikan Murray (http://repository.usu.ac.id/bitstream/12345_6789/26085/4...) mengenai motivasi berprestasi yaitu "*motive to master, manipulate or organize physical objects, human being, or ideas. To do this rapidly as an independently as possible. To overcome obstacles and attain a high standards. To increase self regard by successful exercise of talent*". Pernyataan ini mengandung arti bahwa motivasi berprestasi merupakan motif untuk menguasai, memanipulasi, atau mengatur suatu tujuan dan mengerjakan

secara tepat dan baik. Untuk mengatasi berbagai hambatan dan memperoleh standar keunggulan. Untuk meningkatkan penghargaan terhadap diri sendiri dengan memanfaatkan bakat-bakatnya untuk berhasil.

Berdasarkan berbagai pendapat mengenai motivasi berprestasi di atas, maka dapat dipahami bahwa dengan adanya motivasi berprestasi dalam diri seseorang, maka akan tercipta jiwa kompetisi yang sehat, memiliki daya juang tinggi, kreatif dan inovatif, dan berusaha mencapai tujuan dengan standar keunggulan.

3. Hakikat Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Salah satu pendapat mengenai budaya organisasi dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki sebagai berikut.

"Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam. Definisi ini menyorot 3 karakteristik budaya organisasi yang penting. *Pertama*, budaya organisasi diberikan kepada para karyawan baru melalui proses sosialisasi. *Kedua*, budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. *Ketiga*, budaya organisasi berlaku pada 2 tingkat berbeda, di mana masing-masing tingkat bervariasi dalam kaitannya dengan pandangan ke luar dan kemampuan bertahan terhadap perubahan."

Adapun fungsi budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2000:83) adalah memberikan identitas organisasi kepada karyawannya, memudahkan komitmen kolektif, mempromosikan stabilitas sistem sosial, dan membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya. Edgar Schein dalam Ivancevich, dkk (2006:44) mengemukakan sebagai berikut.

"Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar – yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi

eksternal dan integrasi internal – yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya. Definisi budaya melibatkan asumsi, adaptasi, persepsi, dan pembelajaran. Menurutnya, budaya organisasi memiliki 3 lapisan yaitu, **lapisan I** mencakup *artifak dan ciptaan* yang tampak nyata tapi sering kali tidak dapat diinterpretasikan. **Lapisan II** mencakup *nilai dan berbagai hal yang penting bagi orang*. Nilai merupakan kesadaran, hasrat afektif, atau keinginan. **Lapisan II** merupakan *asumsi dasar yang diciptakan orang untuk memandu perilaku mereka*.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2011:2). Selanjutnya dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya.

Adapun karakteristik penting dari budaya organisasi adalah sebagai berikut.

- Keteraturan perilaku yang dapat diamati, yaitu ketika para anggota organisasi berinteraksi satu sama lain menggunakan bahasa, terminologi, dan upacara yang umum berlaku dalam organisasi tersebut.
- Norma, yang merupakan aturan dan petunjuk yang bersifat mengikat yang berlaku dalam organisasi.
- Nilai-nilai yang dominan dalam organisasi.
- Filosofi yang dianut oleh organisasi.

- Iklim organisasi, merupakan perasaan umum yang dibawa oleh penempatan fisik, cara berinteraksi, dan pembawaan diri anggota organisasi baik dengan sesama anggota organisasi maupun dengan pelanggan (Muchlas, 2008:535)

Menurut Wibowo (2011:3), budaya organisasi tumbuh melalui proses evolusi dari gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian ditanamkan kepada pengikutnya. Budaya organisasi tumbuh dan berkembang serta ditanamkan melalui proses pembelajaran dan pengalaman. Menurut Robbins (1996:289), budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut, yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya. Terdapat 7 karakteristik primer dari budaya organisasi yaitu sebagai berikut.

- *Inovasi dan pengambilan risiko*, sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko.
- *Perhatian ke rincian*, sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian kepada rincian.
- *Orientasi hasil*, sejauh mana manajemen berfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- *Orientasi orang*, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang dalam organisasi itu.
- *Orientasi tim*, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- *Keagresifan*, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukannya santai-santai.
- *Kemantapan*, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan (Robbins, 1996:289).

Menurut Tampubolon (2008:216), suatu organisasi memerlukan budaya, yang merupakan kumpulan persepsi secara umum dari

seluruh karyawan sebagai anggota organisasi, yang dijadikan sebagai suatu sistem yang menggabungkan beberapa pengertian yang secara eksplisit dianggap sebagai definisi budaya organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat dipahami bahwa budaya organisasi mencakup sistem nilai, keyakinan, dan norma yang berlaku dalam organisasi, menjiwai organisasi tersebut, tercermin dalam setiap proses yang terjadi dalam organisasi, serta menjadi ciri khas yang membedakannya dari organisasi-organisasi lainnya.

Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Edy Siregar, guru SMPK PENABUR Bintaro Jaya, Jakarta dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Individual, dan Sistem Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMPK 1-7 PENABUR Jakarta*”. Penelitian dilakukan di SMPK 1-7 PENABUR Jakarta dari Bulan Juli 2007 - September 2009, dengan 60 guru sebagai responden yang terpilih dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling*. Hasil Penelitian mengungkap adanya pengaruh motivasi kerja, kinerja individual, dan sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMPK 1-7 PENABUR Jakarta. Dalam penelitian ini tersirat perlu dan pentingnya mempertimbangkan motivasi kerja, kinerja individual, dan sistem kompensasi finansial di dalam perencanaan strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja guru SMPK PENABUR Jakarta.
2. Penelitian yang dilakukan pada tahun 2008 oleh Esy Suraeni Yuniwati dan Raditya Perkasa Dwi Putra yang merupakan alumni Universitas Wisnuwardhana Malang, dengan judul “*Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Nasional Malang*”.

Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Nasional Malang. Hal ini juga membuktikan bahwa motivasi berprestasi dan iklim organisasi merupakan faktor yang dapat menyebabkan seseorang dapat bekerja dengan baik dan memperoleh kepuasan kerja yang maksimal.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto dan Eny Dwi Suryani dari STIE AUB Surakarta dengan judul “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Budaya kerja, Motivasi, dan Iklim Organisasi Terhadap kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Guru SD di Lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Karangpandan Kabupaten Karanganyar*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kompensasi, budaya kerja, motivasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru SD di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Karangpandan Kabupaten Karanganyar.

C. Metodologi Penelitian

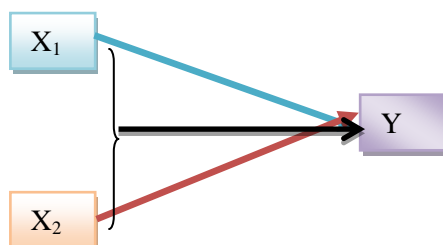
1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data/fakta yang sah, benar, dan dapat dipercaya secara teoritis dan operasional serta memperoleh informasi mengenai hubungan dan seberapa kuat hubungan antara:

1. Motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru di SMAK PENABUR Wilayah Jakarta Barat.
2. Budaya Organisasi dengan kepuasan kerja guru di SMAK PENABUR Wilayah Jakarta Barat.
3. Motivasi berprestasi dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru di SMAK PENABUR Wilayah Jakarta Barat.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional dan wawancara. Kerangka hubungan antara ketiga variabel dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar-1 : Konstelasi penelitian

Dengan:

X_1 = motivasi berprestasi

X_2 = budaya organisasi

Y = kepuasan kerja

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006:297). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada dalam ruang lingkup SMAK PENABUR Wilayah Jakarta Barat yang berjumlah 103 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2007). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *simple random sampling* dengan perhitungan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel minimal (n) jika diketahui ukuran populasi (N) pada taraf signifikansi α adalah sebagai berikut.

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

Di mana n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

α = taraf kesalahan 5% (Sangadji, 2010:189).

Berdasarkan rumus Slovin di atas, diperoleh jumlah sampel sebanyak 83 orang dan sisanya sebanyak 20 orang sebagai sampel uji coba.

1. Dimensi Konsepsi

a. Variabel Y (Kepuasan Kerja)

- **Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja adalah suatu penilaian dari karyawan mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya.

- **Definisi Operasional**

Kepuasan kerja adalah perasaan atau penilaian karyawan berdasarkan pandangan yang menyenangkan atas pekerjaan yang dilaksanakannya dalam mewujudkan kenyataan sesuai harapan, kebutuhan, dan keinginan. Kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja guru dengan dimensi dan indikator sebagai berikut; 1) rasa puas dengan penghargaan finansial, dengan indikator gaji, tunjangan, dan promosi; 2) rasa puas dengan penghargaan non finansial, dengan indikator rasa adil, penghargaan, dan pengakuan atas prestasi; 3) rasa puas dengan pembagian tugas, dengan indikator isi pekerjaan dan pendelegasian; 4) rasa puas dengan lingkungan kerja dengan indikator lingkungan fisik dan lingkungan sosial.

- **Kisi-Kisi Kepuasan Kerja**

Kisi-kisi variabel kepuasan kerja merupakan penjabaran dari indikator-indikator yang telah ditetapkan dalam definisi operasional. Adapun kisi-kisi variabel kepuasan kerja disusun sebagai berikut.

Tabel 1.
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Butir-Butir Instrumen
Kepuasan Kerja	Perasaan atau penilaian karyawan berdasarkan pandangan yang menyenangkan atas pekerjaan yang dilaksanakannya, dalam mewujudkan kenyataan sesuai harapan, kebutuhan, dan keinginan.	Rasa puas dengan kondisi pekerjaan	Lokasi sekolah Jam mengajar Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan Fasilitas pendukung di sekolah Pembagian tugas Prosedur organisasi/birokrasi	3,4 7,8 1,2 5,6 11,12 9,10
		Rasa puas dengan penghargaan	Penghargaan finansial Penghargaan non financial	13,14,15 16,17,18,20
		Rasa puas dengan lingkungan sosial di sekolah	Hubungan dengan rekan guru dan karyawan Hubungan dengan pimpinan Hubungan dengan siswa dan orang tua	21,25 22,19 23,25

• **Kalibrasi Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Instrumen penelitian kepuasan kerja dijabarkan dari indikator-indikator, terdiri dari 25 item pertanyaan dan merupakan hasil penjabaran dari indikator-indikator yang telah ditetapkan. Untuk memberikan tanggapan terhadap pertanyaan, instrument responden diberikan 5 kategori alternatif tanggapan/jawaban sebagai berikut: SM = Sangat Memuaskan, M = Memuaskan, CM = Cukup Memuaskan, TM = Tidak Memuaskan, dan STM = Sangat Tidak Memuaskan, dengan bobot SM = 5, M = 4, CM = 3, TM = 2, STM = 1.

b. Variabel Motivasi Berprestasi (X₁)

• **Definisi Konseptual**

Motivasi berprestasi (*achievement motivation*) adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan (Davis dan Newstroom, 1996: 88).

• **Definisi Operasional**

Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seorang guru untuk berprestasi dan berusaha berprestasi dalam upaya mencapai tujuan. Motivasi berprestasi seorang guru dapat dilihat dari beberapa dimensi sebagai berikut; 1) Dimensi individu, dengan indikator dorongan untuk mencapai tujuan, dorongan untuk memiliki keyakinan diri, dorongan untuk menghadapi persaingan dan dorongan untuk memiliki kebanggaan; 2) Dimensi lingkungan dengan indikator, berusaha menjalankan tugas dengan baik, dan berusaha bertanggung jawab, berani mengambil risiko, dan dukungan dari pihak lain.

Tabel 2.
Kisi-Kisi Variabel Motivasi Berprestasi (X₁)

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Butir-Butir Instrumen
Motivasi Berprestasi	Dorongan yang berasal dari dalam diri seorang guru untuk berprestasi dan berusaha berprestasi dalam upaya mencapai tujuan.	Individual	• Dorongan untuk mencapai harapan pribadi	2,11 3,4 6,8
			• Dorongan untuk memiliki keyakinan diri.	7,21,22 1,5
			• Dorongan untuk menghadapi persaingan.	
			• Dorongan untuk memiliki keunggu-	

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Butir-Butir Instrumen
			lan. • Dorongan untuk memiliki kebanggaan.	
		Lingkungan Sekolah	• Dorongan untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. • Dorongan untuk bertanggung jawab. • Dorongan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan. • Dorongan untuk memenuhi harapan organisasi.	9,12,13,14,18 10,20,24 15,16,17,23 19,25

• **Kalibrasi Variabel Motivasi Berprestasi (X₁)**

Instrumen penelitian motivasi berprestasi dijabarkan dari indikator-indikator, terdiri dari 25 item pertanyaan dan merupakan hasil penjabaran dari indikator-indikator yang telah ditetapkan. Untuk memberikan tanggapan terhadap pertanyaan, instrumen responden diberikan 5 kategori alternatif tanggapan/jawaban sebagai berikut: SS = Sangat Setuju, S = Setuju, RR = Ragu-Ragu, TS = Tidak Setuju, dan STS = Sangat Tidak Setuju, dengan bobot SS = 5, S = 4, RR = 3, TS = 2, STS = 1.

c. **Variabel Budaya Organisasi (X₂)**

• **Definisi Konseptual**

Edgar Schein dalam Ivancevich (2006:44) mendefinisikan budaya organ-

isasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar – yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal – yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

• **Definisi Operasional**

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan organisasi dari pola dasar falsafah para pendirinya dengan proses sosialisasi yang terus menerus akhirnya terbentuk menjadi aturan yang dipakai sebagai pedoman berpikir dan bertindak oleh seluruh anggota organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini dengan dimensi dan indikator sebagai berikut; 1) Nilai-nilai dalam organisasi, dengan indikator penghargaan terhadap pekerjaan, perwujudan tujuan, visi dan misi sekolah, tingkat toleransi, rasa memiliki, dan dukungan pimpinan; 2) Keyakinan dan kebiasaan, dengan indikator kerjasama, cara berkomunikasi, dan keterlibatan; 3) Etika organisasi dengan indikator hubungan antara anggota organisasi di sekolah, dan pelaksanaan tata tertib sekolah.

Tabel 3.

Kisi-Kisi Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Butir-Butir Instrumen
Budaya Organisasi	Suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan organisasi dari pola	Nilai dalam organisasi	• Perwujudan visi dan misi organisasi • Peran pimpinan	1,2,3,14 4,5,6,24
		Norma	• Ker-	7,21,25

Varia- bel	Definisi Operasion- al	Dimen- si	Indikator	Butir- Butir Instru- men
	dasar fal- safah para pendirinya dengan proses sosialisasi yang terus menerus akhirnya terbentuk menjadi aturan yang dipa- kai sebagai pedoman berpikir dan ber- tindak oleh seluruh anggota organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi.	dalam organ- isasi	jasama • Cara berkomu- mu- nikasi • Cara me- nyelesai- kan ma- salah • Penera- pan sanksi dan te- guran	9,11,12 15,16 18,8
		Iklim Organ- isasi	• Hub- ungan antar anggota organ- isasi di sekolah • Pelaksa- naan tata tertib sekolah	10,13,19 ,20 17,22,23

• **Kalibrasi Variabel Budaya Organisasi (X₂)**

Instrumen penelitian budaya organisasi dijabarkan dari indikator-indikator, terdiri dari 25 item pertanyaan dan merupakan hasil penjabaran dari indikator-indikator yang telah ditetapkan. Untuk memberikan tanggapan terhadap pertanyaan, instrumen responden diberikan 5 kategori alternatif tanggapan/jawaban sebagai berikut: SS = Sangat Setuju, S = Setuju, RR = Ragu-Ragu, TS = Tidak Setuju, dan STS = Sangat Tidak Setuju, dengan bobot SS = 5, S = 4, RR = 3, TS = 2, STS = 1.

D. Teknik Analisis Data

a. Deskripsi Data

Deskripsi data setiap variabel meliputi perhitungan mean, median, modus, standar deviasi, varians, nilai minimum, nilai maksimum, jumlah data, dan distribusi frekuensi.

b. Uji Persyaratan analisis

Pengujian persyaratan analisis dengan bantuan SPSS dengan uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas dilakukan dengan *Kolmogorof-Smirnof* dengan taraf signifikansi normalitas pada $\alpha = 0.05$. Pengujian terhadap normalitas data didasarkan pada asumsi bahwa variabel penelitian memiliki persebaran data normal. Data dikatakan normal apabila nilai p-value > 0,05.

Uji linearitas dilakukan dengan uji ANOVA di mana data dikatakan memenuhi asumsi linearitas apabila taraf signifikansi < 0.05.

c. Uji Hipotesis

Analisis korelasi tiap variabel, dipaparkan sebagai berikut:

- a. Hubungan antara motivasi berprestasi (X₁) dengan kepuasan kerja guru (Y) di SMAK PENABUR Wilayah Jakarta Barat.
- b. Hubungan antara budaya organisasi (X₂) dengan kepuasan kerja guru (Y) di SMAK PENABUR Wilayah Jakarta Barat.
- c. Hubungan antara motivasi berprestasi (X₁) dan budaya organisasi (X₂) secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru di SMAK PENABUR Wilayah Jakarta Barat.

Uji ketiga hipotesis statistik dimulai dengan analisis regresi dengan mencari model persamaan regresi, uji linearitas regresi, dan uji signifikansi regresi. Setelah analisis regresi, dilanjutkan dengan memaparkan koefisien korelasi dan koefisien determinasi, uji signifikansi, dan dilanjutkan dengan analisis korelasi parsial. Analisis ini diakhiri dengan menampilkan diagram regresi X₁ terhadap Y, X₂ terhadap Y, dan pola hubungan antar variabel X₁ dan X₂ dengan Y.

Hipotesis Statistik

1. Hipotesis statistik I

$H_0 : \rho y_1 = 0$

$H_1 : \rho y_1 > 0$

2. Hipotesis statistik II

$H_0 : \rho y_2 = 0$

$H_1 : \rho y_2 > 0$

3. Hipotesis statistik III

$H_0 : \rho y_{12} = 0$

$H_1 : \rho y_{12} > 0$

Dengan kriteria penerimaan sebagai berikut:

H_0 diterima apabila $\rho y_{12} = 0$

H_0 ditolak apabila $\rho y_{12} > 0$

E. Hasil Penelitian

1. Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Rentang skor jawaban responden pada variabel kepuasan kerja dijangkit berdasarkan hasil dari penyebaran angket terhadap 83 orang responden. Berdasarkan hasil pengolahan data angket. Diperoleh rentangan skor antara 65 sampai dengan 117. Dengan mean = 92,86, modus = 96,26, median = 94, varians = 112,198, dan standar deviasi = 10,592.

Distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4.
Distribusi Frekuensi Variabel Y
(Kepuasan Kerja)

Interval Kelas	F	fr%	fk%
65 – 71	4	4,82	4,82
72 – 78	2	2,41	7,23
79 – 85	15	18,07	25,3
86 – 92	16	19,28	44,58
93 – 99	24	28,92	73,5
100 - 106	15	18,07	91,57
107 – 113	5	6,02	97,59
114 – 120	2	2,41	100
Σ	83	100	

2. Variabel X₁ (Motivasi Berprestasi)

Rentang skor jawaban responden pada variabel kepuasan kerja dijangkit berdasarkan hasil dari penyebaran angket

terhadap 83 orang responden. Berdasarkan hasil pengolahan data angket. Diperoleh rentangan skor antara 78 sampai dengan 125. Dengan mean = 104,01, modus = 102,93, median = 103,5, varians = 117,158, dan standar deviasi = 10,824.

Distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5.
Distribusi Frekuensi Variabel X₁
(Motivasi Berprestasi)

Interval Kelas	f	fr%	fk%
78 – 84	6	7,23	7,23
85 – 91	3	3,61	10,84
92 – 98	10	12,05	22,89
99 – 105	29	34,94	57,83
106 – 112	18	21,69	79,52
113 - 119	9	10,84	90,36
120 – 126	8	9,64	100
Σ	83	100	

3. Variabel X₂ (Budaya Organisasi)

Rentang skor jawaban responden pada variabel kepuasan kerja dijangkit berdasarkan hasil dari penyebaran angket terhadap 83 orang responden. Berdasarkan hasil pengolahan data angket. Diperoleh rentangan skor antara 77 sampai dengan 125. Dengan mean = 103,48, modus = 101,22, median = 103, varians = 109,082, dan standar deviasi = 10,444

Distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6.
Distribusi Frekuensi Variabel X₂
(Budaya Organisasi)

Interval Kelas	f	fr%	fk%
77 – 83	3	3,62	3,62
84 – 90	5	6,02	9,64
91 – 97	8	9,64	19,28
98 – 104	33	39,76	59,04
105 – 111	11	13,25	72,29
112 – 118	14	16,87	89,16
119 – 125	9	10,84	100
Σ	83	100	

Pengujian Persyaratan Analisis

Dalam penelitian ini, pengujian persyaratan analisis dengan bantuan SPSS dilakukan dengan uji normalitas dengan *Kolmogorof-Smirnov* dan uji linearitas dengan uji ANOVA.

1. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak normal. Data yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan **distribusi data** (yang akan diuji normalitasnya) dengan **distribusi normal baku**. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal (<http://statistikaku.16mb.com/2012/04/uji-normalitas-kolmogorov-smirnov/>). Berikut ini ditampilkan hasil uji normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS *verse 17.0*.

Tabel 7.
Uji Normalitas Data dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.32545777
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.550
Asymp. Sig. (2-tailed)		.923

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan menggunakan uji Kormogorof-Smirnof diperoleh nilai p-value sebesar 0.923 atau $0.923 > 0.05$ sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi yang disyaratkan untuk uji regresi harus berdistribusi normal

terpenuhi atau dengan kata lain model regresi ini dapat dilanjutkan.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 8.
Uji Linieritas dengan analisis ANOVA

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	10.024	35	.286	2.866	.000
	Linearity	4.473	1	4.473	44.756	.000
	Deviation from Linearity	5.551	34	.163	1.634	.059
	Within Groups	4.697	47	.100		
	Total	14.720	82			

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	9.115	34	.268	2.296	.004
	Linearity	5.330	1	5.330	45.643	.000
	Deviation from Linearity	3.785	33	.115	.982	.514
	Within Groups	5.605	48	.117		
	Total	14.720	82			

Berdasarkan uji linearitas dengan ANOVA tabel di atas maka diperoleh taraf signifikansi $Y-X_1 = 0,000$ dan $Y-X_2 = 0,000$ di mana nilai tersebut < 0.005 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel tersebut.

Pengujian Hipotesis

Setelah uji normalitas data menunjukkan data berdistribusi normal untuk ketiga variabel, selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Dalam penelitian ini dilakukan tiga uji hipotesis sebagai berikut.

1. Hipotesis hubungan antara X_1 dengan Y dengan hipotesis statistik:
 $H_0 : y_1 = 0$
 $H_1 : y_1 > 0$
2. Hipotesis hubungan antara X_2 dengan Y dengan hipotesis statistik:
 $H_0 : y_2 = 0$

H1 : $y_2 > 0$

3. Hipotesis hubungan antara X_1 dan X_2 dengan Y dengan hipotesis statistik:

H0 : $y_{12} = 0$

H1 : $y_{12} > 0$

Uji ketiga hipotesis statistik ini dimulai dengan analisis regresi dengan mencari persamaan regresi dan uji signifikansi regresi. Setelah analisis regresi dilanjutkan dengan analisis korelasi dengan memaparkan koefisien korelasi dan koefisien determinasi, uji signifikansi, dan dilanjutkan dengan analisis korelasi parsial. Analisis ini diakhiri dengan menampilkan diagram garis regresi X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y.

1. Hubungan antara X_1 (Motivasi Berprestasi) dengan Y (Kepuasan Kerja)

Hipotesis pertama adalah terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja. Secara statistik hipotesis di atas dirumuskan sebagai berikut.

H0 : $y_1 = 0$

H1 : $y_1 > 0$

Untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja digunakan analisis regresi dan korelasi dengan bantuan SPSS versi 17.0

Tabel 9.
Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.304	.295	.35569

a. Predictors: (Constant), X1

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (r_{y_1}) sebesar 0,551. Nilai tersebut menunjukkan bahwa

korelasi atau hubungan antara variabel X_1 terhadap Y dinyatakan memiliki hubungan yang kuat karena memiliki nilai korelasi $> 0,50$. Sedangkan nilai *Adjusted R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,295 berarti bahwa variasi variabel Y yang dijelaskan oleh variabel X_1 adalah sebesar 0,295 atau sebesar 29,5% sedangkan sisanya sebesar 70,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel X_1 .

Tabel 10.
Persamaan Regresi antara Variabel Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.470	.379		3.874	.000
	X1	.539	.091	.551	5.946	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh t hitung = 5,946. Berdasarkan tabel distribusi t pada $\alpha = 5\%$ diperoleh t tabel = 1,990. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat hubungan antara X_1 (motivasi berprestasi) dengan Y (kepuasan kerja). Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel X_1 dengan tingkat signifikansi 0,000 di mana $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, di mana X_1 (motivasi berprestasi) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (kepuasan kerja).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh $a_0 = 1,470$ dan $a_1 = 0,539$ dengan demikian persamaan regresi Y atas X_1 adalah $\hat{Y} = 1,470 + 0,539X_1$. Untuk menguji kebenaran persamaan regresi Y atas X_1 dilakukan uji linieritas dan signifikansi regresi.

Tabel 11.
Analisis ANOVA untuk Pengujian Keberartian Persamaan Regresi Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Guru

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.473	1	4.473	35.351	.000 ^a
	Residual	10.248	81	.127		
	Total	14.720	82			

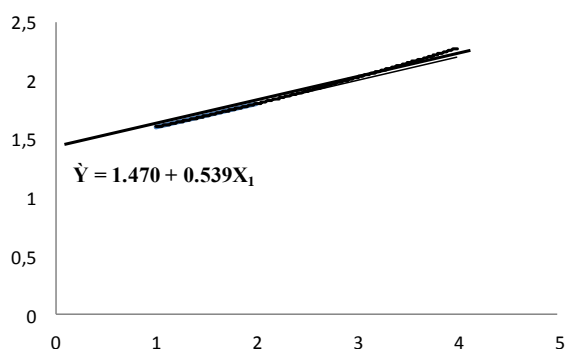
a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan dalam tabel di atas tampak bahwa dengan uji ANOVA atau F test diperoleh F hitung sebesar 35,351. Sedangkan dari tabel distribusi F dengan $df_1 = 1$ dan $df_2 = 81$ dengan tingkat signifikan 0,000 diperoleh F tabel = 6,96. Oleh karena F hitung lebih besar daripada F tabel atau F hitung > F tabel dan probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 1,470 + 0,539X_1$ adalah linier dan signifikan.

Dengan keberartian hubungan antara X_1 dan Y, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama benar yaitu terdapat hubungan positif antara X_1 (motivasi berprestasi) dengan Y (kepuasan kerja) dan teruji secara signifikan. Hubungan antara variabel X_1 dan Y yang dipolakan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 1,470 + 0,539X_1$ dapat divisualisasikan dengan diagram garis regresi linier sebagai berikut.

Gambar 2.
Diagram Regresi X_1 dengan Y
($\hat{Y} = 1,470 + 0,539X_1$)



2. Hubungan antara X_2 (Budaya Organisasi) dengan Y (Kepuasan Kerja)

Hipotesis kedua adalah terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Secara statistik hipotesis di atas dirumuskan sebagai berikut.

$$H_0 : y_2 = 0$$

$$H_1 : y_2 > 0$$

Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja

digunakan analisis regresi dan korelasi dengan bantuan SPSS versi 17.0.

Tabel 12.
Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Variabel Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.354	.34048

a. Predictors: (Constant), X2

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (r_{y_2}) sebesar 0,602. Nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel X_2 terhadap Y dinyatakan memiliki hubungan yang kuat karena memiliki nilai korelasi > 0,50. Sedangkan nilai *Adjusted R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,354 berarti bahwa variasi variabel Y yang dijelaskan oleh variabel X_2 adalah sebesar 0,354 atau sebesar 35,4% sedangkan sisanya sebesar 64,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel X_2 .

Tabel 13.
Persamaan Regresi antara Variabel Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.188	.374		3.173	.002
	X2	.610	.090	.602	6.781	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh t hitung = 6,781.

Berdasarkan tabel distribusi t pada $\alpha = 5\%$ diperoleh t tabel = 1,990. Dengan demikian t hitung > t tabel sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat hub-

ungan antara X_2 (budaya organisasi) dengan Y (kepuasan kerja). Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel X_2 dengan tingkat signifikansi 0,000 di mana $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, di mana X_2 (budaya organisasi) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (kepuasan kerja).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh $a_0 = 1,188$ dan $a_2 = 0,610$ dengan demikian persamaan regresi Y atas X_2 adalah $\hat{Y} = 1,188 + 0,610X_2$. Untuk menguji kebenaran persamaan regresi Y atas X_2 dilakukan uji linieritas dan signifikansi regresi.

Tabel 14.
ANOVA untuk Pengujian Keberartian
Persamaan Regresi Budaya Organisasi
dengan Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.330	1	5.330	45.978	.000 ^b
	Residual	9.390	81	.116		
	Total	14.720	82			

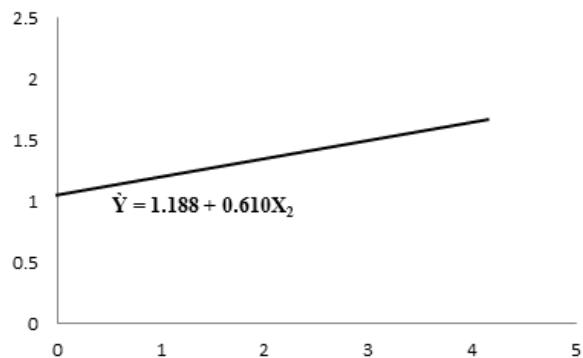
a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan dalam tabel di atas tampak bahwa dengan uji ANOVA atau F test diperoleh F hitung sebesar 45,978. Sedangkan dari tabel distribusi F dengan $df_1 = 1$ dan $df_2 = 81$ dengan tingkat signifikan 0,000 diperoleh F tabel = 6,96. Oleh karena F hitung lebih besar daripada F tabel atau F hitung $>$ F tabel dan probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 1,188 + 0,610X_2$ adalah linier dan signifikan.

Dengan keberartian hubungan antara X_2 dan Y , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama benar yaitu terdapat hubungan positif antara X_2 (budaya organisasi) dengan Y (kepuasan kerja) dan teruji secara signifikan. Hubungan antara variabel X_2 dan Y yang dipolakan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 1,188 + 0,610X_1$ dapat divisualisasikan dengan diagram garis regresi linier sebagai berikut.

Gambar 3.
Diagram Regresi X_2 dengan Y
($\hat{Y} = 1,188 + 0,610X_2$)



3. Hubungan antara X_1 (Motivasi Berprestasi) dan X_2 (Budaya Organisasi) dengan Y (Kepuasan Kerja)

Hipotesis ketiga adalah terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru. Secara statistik hipotesis di atas dirumuskan sebagai berikut.

$H_0 : y_{12} = 0$

$H_1 : y_{12} > 0$

Untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja digunakan analisis regresi dan korelasi dengan bantuan SPSS versi 17.0.

Tabel 15.
Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.395	.32950

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (r_{Y12}) sebesar 0,640. Nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan secara bersama-sama antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y dinyatakan memiliki hubungan yang kuat karena memiliki nilai korelasi $> 0,50$. Sedangkan nilai *Adjusted R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,395 berarti bahwa variasi variabel Y yang dijelaskan oleh variabel X_1 dan X_2 adalah sebesar 0,395 atau sebesar 39,5% sedangkan sisanya sebesar 60,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 16.
Persamaan Regresi antara Variabel Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.790	.395		2.003	.049
	X1	.277	.109	.283	2.547	.013
	X2	.428	.113	.422	3.793	.000

^a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh t hitung untuk $X_1 = 2,547$. Berdasarkan tabel distribusi t pada $\alpha = 5\%$ diperoleh t tabel = 1,990. Dengan demikian t hitung $> t$ tabel sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat hubungan antara X_1 (motivasi berprestasi) dengan Y (kepuasan kerja). Selanjutnya diperoleh pula t hitung untuk $X_2 = 3,793$. Berdasarkan tabel distribusi t pada $\alpha = 5\%$ diperoleh t tabel = 1,960. Dengan demikian t hitung $> t$ tabel sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat hubungan antara X_2 (budaya organisasi) dengan Y (kepuasan kerja). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara X_1 (motivasi berprestasi) dan X_2 (budaya organisasi) dengan Y (kepuasan kerja).

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel X_1 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.013 dimana nilai $0.013 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti X_1 berpengaruh secara

signifikan terhadap Y . Selanjutnya dapat dilihat pula bahwa variabel X_2 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 dimana nilai $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti X_1 (motivasi berprestasi dan X_2 (budaya organisasi) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Y (kepuasan kerja).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh $a_0 = 0,790$ dan $a_1 = 0,277X_1$ dan $a_2 = 0,428X_2$ dengan demikian persamaan regresi Y atas X_1 dan X_2 adalah $\hat{Y} = 0,790 + 0,277X_1 + 0,428X_2$. Untuk menguji kebenaran persamaan regresi Y atas X_1 dan X_2 dilakukan uji linieritas dan signifikansi regresi.

Tabel 17.
Analisis Kelinearan untuk Variabel Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.035	2	3.017	27.792	.000 ^a
	Residual	8.686	80	.109		
	Total	14.720	82			

^a. Predictors: (Constant), X2, X1

^b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan dalam tabel di atas tampak bahwa dengan uji ANOVA atau F test diperoleh F hitung sebesar 27,792. Sedangkan dari tabel distribusi F dengan $df_1 = 1$ dan $df_2 = 81$ dengan tingkat signifikan 0,000 diperoleh F tabel = 6,96. Oleh karena F hitung lebih besar daripada F tabel atau F hitung $> F$ tabel dan probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 0,790 + 0,277X_1 + 0,428X_2$ adalah linier dan signifikan.

Dengan keberartian hubungan antara X_1 dan X_2 dengan Y , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama benar yaitu terdapat hubungan positif antara X_1 (motivasi berprestasi) dan X_2 (budaya organisasi)

secara bersama-sama dengan Y (kepuasan kerja) dan teruji secara signifikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini dilakukan dari dua sisi, yaitu hasil analisis deskripsi tiap variabel dan hasil analisis korelasi tiap variabel.

Hasil analisis deskripsi tiap variabel menunjukkan; **Pertama**, variabel Y (kepuasan kerja), dari hasil penyebaran angket diperoleh rentang 65 – 117, dengan rata-rata sebesar 92,86 yang menunjukkan skor rata-rata tergolong tinggi dilihat dari ketercapaiannya pada skor rata-rata ideal yaitu mencapai 74,28%. **Kedua**, variabel X_1 (motivasi berprestasi), dari hasil penyebaran angket diperoleh rentang 103 – 125 dengan rata-rata sebesar 104,01 yang menunjukkan skor rata-rata tergolong tinggi dilihat dari ketercapaiannya pada skor rata-rata ideal yaitu mencapai 83,21%. **Ketiga**, variabel X_2 (budaya organisasi), dari hasil penyebaran angket diperoleh rentang 77 – 125 dengan rata-rata sebesar 103,48 yang menunjukkan skor rata-rata tergolong tinggi dilihat dari ketercapaiannya pada skor rata-rata ideal yaitu mencapai 82,78%.

Analisis korelasi tiap variabel dipaparkan sebagai berikut.

1. Hubungan antara Motivasi Berprestasi (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi (X_1) dengan kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r_1 = 0,551$ yang lebih besar dari 0,05, dan t hitung = 5,946 lebih besar dari t tabel = 1,990.

Koefisien determinasi $r^2_{y1} = 0,295$ dan $r^2_{y12} = 0,395$ memberikan informasi bahwa secara sederhana 10% variasi yang terjadi pada kepuasan kerja ditentukan oleh motivasi berprestasi dengan kondisi variabel budaya organisasi dikontrol. Hal ini juga menunjukkan bahwa setelah dikontrol dengan budaya organisasi, maka nilai koefisien determinasi antara motivasi ber-

prestasi dengan kepuasan kerja guru turun sebesar 10%.

Pola hubungan antara kedua variabel tersebut dinyatakan dengan persamaan regresi linier $\hat{Y} = 1,470 + 0,539X_1$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa rata-rata perubahan satu skor motivasi berprestasi diikuti oleh perubahan satu unit skor kepuasan kerja guru sebesar 0,539.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka makin tinggi pula kepuasan kerja dan sebaliknya, makin rendah motivasi berprestasi maka makin rendah pula kepuasan kerja.

2. Hubungan antara Budaya Organisasi (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi (X_2) dengan kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r_2 = 0,602$ yang lebih besar dari 0,05, dan t hitung = 6,781 lebih besar dari t tabel = 1,990.

Koefisien determinasi $r^2_{y2} = 0,354$ dan $r^2_{y12} = 0,395$ memberikan informasi bahwa secara sederhana 4,1% variasi yang terjadi pada kepuasan kerja ditentukan oleh budaya organisasi dengan kondisi variabel motivasi berprestasi dikontrol. Hal ini juga menunjukkan bahwa setelah dikontrol dengan motivasi berprestasi, maka nilai koefisien determinasi antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru turun sebesar 4,1%.

Pola hubungan antara kedua variabel tersebut dinyatakan dengan persamaan regresi linier $\hat{Y} = 1,188 + 0,610X_2$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa rata-rata perubahan satu skor budaya organisasi diikuti oleh perubahan satu unit skor kepuasan kerja sebesar 0,610.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka makin tinggi pula kepuasan kerja dan sebaliknya, makin rendah budaya organisasi maka makin rendah pula kepuasan kerja.

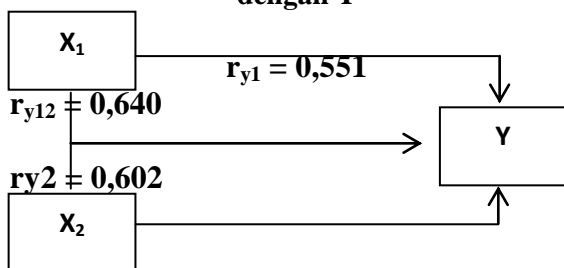
3. Hubungan antara Motivasi Berprestasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja (Y)

Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $27.792 > 6,96$ dan hasil perhitungan $r_{12} = 0,640$ dan $r^2_{y12} = 0,395$.

Pola hubungan ketiga variabel ditunjukkan oleh persamaan regresi linier multiple $\hat{Y} = 0,790 + 0,277X_1 + 0,428X_2$. Dari persamaan regresi ini diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja akan berubah sebesar 0,277 atau 0,428 jika terjadi perubahan sebesar satu unit skor motivasi berprestasi atau budaya organisasi, berarti semakin tinggi motivasi berprestasi dan budaya organisasi maka makin baik pula kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah motivasi berprestasi dan budaya organisasi maka makin rendah pula kepuasan kerja.

Sebagaimana telah dipaparkan di atas pada bagian pengujian hipotesis, koefisien korelasi antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja $r_{y1} = 0,551$, koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja $r_{y2} = 0,602$, dan koefisien korelasi antara motivasi berprestasi dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja $r_{y12} = 0,640$. Pola hubungan antara ketiga variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 3.
Pola Hubungan antar Variabel X_1 , X_2 dengan Y



Kesimpulan, Implikasi, dan Saran

1. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil uji t dan uji F pada masing-masing hipotesis ternyata signifikan pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat dibuat beberapa kesimpulan dari penelitian ini.

Pertama; Dari diskripsi data diperoleh angka mean untuk variabel motivasi berprestasi 104,01, variabel budaya organisasi 103,48, dan variabel kepuasan kerja 92,86, dengan persentase pencapaian masing-masing 83,21%, 82,78%, dan 72,48% dari skor ideal untuk dua variabel tersebut. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa guru-guru yang berada dalam lingkungan SMAK PENABUR wilayah Jakarta Barat memiliki motivasi berprestasi yang cukup tinggi. Hal ini diimbangi dengan adanya budaya organisasi yang diciptakan pihak yayasan dan sekolah dan dijiwai serta dilaksanakan dengan cukup baik. Hal ini menjadi pendukung dalam menciptakan kepuasan kerja guru-guru yang cukup tinggi.

Kedua; Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru di SMAK PENABUR wilayah Jakarta Barat. Kontribusi motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,295 atau sebesar 29,5% dan dinyatakan cukup berarti bagi Y , dan juga tinggi rendahnya perubahan yang terjadi pada variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dari hasil penelitian yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi yang dimiliki oleh seorang guru memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasannya. Sehingga kontribusi motivasi berprestasi sebesar 29,5% cukup signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

Ketiga; Terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Kontribusi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,354 atau sebesar 35,4% dan dinyatakan cukup

berarti bagi Y, dan juga tinggi rendahnya perubahan yang terjadi pada variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dari hasil penelitian yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang dicitakan oleh pendiri, manajemen, dan sekolah memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru. Sehingga kontribusi budaya organisasi sebesar 29,5% cukup signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

Keempat; Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien determinasi $r^2_{y12} = 0,395$ atau sebesar 39,5%. Perubahan kedua variabel bebas secara bersama-sama akan memberikan perubahan pada variabel terikat, hal ini ditunjukkan dari persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 0,790 + 0,277X_1 + 0,428X_2$.

Berdasarkan kesimpulan di atas, secara umum dapat dinyatakan bahwa motivasi berprestasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Oleh karena itu peningkatan motivasi berprestasi diiringi dengan peningkatan budaya organisasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

2. Implikasi Penelitian

Pertama, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa guru-guru memiliki motivasi berprestasi yang cukup tinggi serta mengembangkan budaya organisasi yang baik. Motivasi berprestasi yang tinggi akan menjadi modal dasar untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Dengan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, maka guru-guru akan memiliki semangat dan daya juang yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Begitu pun halnya dengan budaya organisasi yang tercipta dan dipelihara oleh guru-guru di sekolah, budaya organisasi yang baik tentunya akan menciptakan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan, sehingga guru-guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas dan

tanggungjawabnya di lingkungan sekolah. Motivasi berprestasi yang tinggi dan budaya organisasi yang baik akan menjadi modal dasar untuk menciptakan kepuasan kerja guru yang tinggi yang tentunya akan berdampak pada meningkatnya prestasi kerja dan kinerja guru.

Kedua, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru berhubungan dengan tinggi rendahnya motivasi berprestasi yang dimilikinya. Guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki semangat dan daya juang yang tinggi dalam mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan, sehingga berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakannya. Implikasi dari kesimpulan ini adalah bahwa pimpinan harus mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung timbulnya motivasi berprestasi guru, di antaranya memberikan dukungan dan pujian kepada guru, memberikan tantangan untuk dipecahkan, dan sebagainya. Hal-hal ini akan memberikan dampak meningkatnya motivasi berprestasi guru yang tentunya akan meningkatkan kepuasan kerjanya.

Ketiga, hasil penelitian ini juga menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang tercipta dan dipelihara dalam lingkungan sekolah memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru. Kesimpulan ini menginformasikan bahwa semakin baik budaya organisasi di sekolah maka akan semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru. Dengan kata lain, tingkat kepuasan kerja guru salah satunya ditentukan oleh tingkat budaya organisasi yang tercipta dan dipelihara di lingkungan sekolah.

Dengan demikian, implikasi langsung dari kesimpulan di atas adalah perlunya upaya pimpinan baik pihak yayasan dan sekolah untuk dapat meningkatkan penciptaan budaya organisasi yang lebih baik lagi sehingga dengan budaya organisasi yang

semakin baik itu guru-guru akan memberikan persepsi yang positif yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerjanya.

Keempat, selain secara terpisah, secara bersama-sama pun terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru. Hal ini memberikan pemahaman bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja ditentukan oleh tinggi rendahnya motivasi berprestasi dan baik tidaknya budaya organisasi yang tercipta di lingkungan sekolah.

3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, di mana terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru sehingga disarankan hal-hal sebagai berikut.

1. Mengingat pentingnya mendorong motivasi berprestasi yang tinggi dan budaya organisasi yang kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja guru maka pihak pimpinan Yayasan BPK PENABUR Jakarta diharapkan bersinergi dengan manajemen dan para Kepala Sekolah dalam ruang lingkup Yayasan BPK PENABUR Jakarta untuk memikirkan langkah-langkah nyata guna mendorong terciptanya motivasi berprestasi yang tinggi dan budaya organisasi yang kuat yang tentunya berdasar atas nilai-nilai iman kristiani. Dengan demikian diharapkan akan tercipta kepuasan kerja guru-guru yang tinggi yang diharapkan berdampak pula pada terciptanya kinerja guru yang baik.
2. Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, diharapkan kepada guru-guru SMAK PENABUR Wilayah Jakarta Barat pada khususnya dan guru-guru yang berada dalam ruang lingkup Yayasan BPK PENABUR Jakarta agar berupaya meningkatkan motivasi berprestasi dan memelihara serta mengembangkan budaya organisasi yang baik

dan kuat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai guru. Hal ini diharapkan akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja para guru sehingga diharapkan pula akan mendorong terciptanya kinerja guru yang lebih baik lagi.

3. Mengingat pentingnya peningkatan kepuasan kerja guru dalam menciptakan kinerja guru yang baik maka peneliti menyarankan kepada peneliti lain untuk meneliti variabel yang sama dengan penelitian ini pada instansi yang lain, bahkan melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja dalam hubungannya dengan variabel-variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Davis, Keith and Newstrom, John, 1996. *Mc Graw Hill, Perilaku dalam Organisasi, Edisi Ketujuh*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- [2] Dessler, Gary, 2003. *Human Resource Management Ninth Edition*. Terjemahan PT INDEKS & Eli Tanya. Jakarta: Gramedia.
- [3] dhimaskasep.files. wordpress .com / .../06-...pdf. Diakses 8 September 2012.
- [4] Everard, dkk, 2004. *Effective School Management Fourth Edition*. London: paul Chapman Publishing.
- [5] Gibson, dkk, 1989. *Business Publications, Inc, Organisasi: Perilaku, truktur, Proses*. Jilid 1. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- [6] http://www.scribd.com/doc/50011891/Pengembangan-Sumber-DayaSekolah-Rus_wandiHermawan. Diakses 18 Oktober 2012.
- [7] <http://repository.usu.ac.id/.....bitstream/123456789/26085/4/Chapter%20II.pdf>. Diakses 8 September 2012.
- [8] <http://anan-nur.blogspot.com/2011/02/kepuasan-kerja...> Diakses 8 September 2012.

- [9] <http://gunadarma.ac.id/library/articles/graduate> ...Diakses 12 September 2012.
- [10] <http://repository.upi.edu/operator/upload>...Diakses 12 September 2012.
- [11] <http://raja.presentsi.com/2009/03/apa-itu-motivasi>...Diakses 11 Januari 2013.
- [12] <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/26085/4>.. Diakses 11 Januari 2013.
- [13] Ivancevich, John, dkk, 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi Ketujuh Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- [14] Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo, 2005. *Mc Graw Hill: Organizational Behaviour Buku 1 dan 2 Edisi 5*. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- [15] masimamgun.blog.spot.com/2011/02/kepuasan-kerja... Diakses 18 Oktober 2012.
- [16] m31ly.wordpress.com/.../kepuasan-kerja. Diakses 18 Oktober 2012.
- [17] Muchlas, Makmuri, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [18] Mulyasa, Dr, 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [19] Nawawi, Hadari, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [20] Nazir, Moh, Ph.D., 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia.