



ISBN : 978-602-14729-6-5

DESAIN KUESIONER KEPUASAN KERJA DAN ASESMEN KEPUASAN KERJA GURU PROFESIONAL

FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA : BUDAYA ORGANISASI, STRUKTUR
ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA

Wesly Hutabarat



Penerbit : Lembaga Penelitian Universitas Negeri Medan
Jln. Willem Iskandar, Psr V Mdan 20222 : Telp (061) 6636757 : Fax (061) 6613319-6614

THE
Character Building
UNIVERSITY

Wesly Hutabarat

DESAIN KUESIONER KEPUASAN KERJA DAN ASESMEN KEPUASAN KERJA GURU PROFESIONAL – Cetakan I, Medan: Penerbit Lembaga Penelitian Universitas Negeri Medan 2015.

ix, 184 hlm, 26 cm
ISBN: 978-602-14729-6-5
Bibliografi: hal 160

DESAIN KUESIONER KEPUASAN KERJA DAN ASESMEN KEPUASAN KERJA GURU PROFESIONAL

Wesly Hutabarat

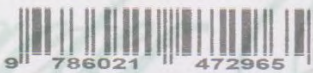
Diterbitkan Oleh:

Penerbit Lembaga Penelitian Universitas Negeri Medan,
Jln. Willem Iskandar, Psr V Medan 20222;
Telp (061) 6636757; Fax. (061) 6613319-6614002

Hak cipta © 2015 pada penulis,
Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektronik maupun mekanis, termasuk memfotocopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa izin tertulis dari penerbit.

Cetakan I: Agustus 2015

ISBN 978-602-14729-6-5



UNIVERSITY

ISBN: 978-602-14729-6-5

**DESAIN KUESIONER KEPUASAN KERJA
DAN ASESMEN KEPUASAN KERJA GURU
PROFESIONAL**

FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA : BUDAYA ORGANISASI, STRUKTUR
ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA

Wesly Hutabarat



**Penerbit: Lembaga Penelitian
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN**



Jln. Willem Iskandar, Psr V Medan 20222; Telp (061)
6636757; Fax. (061) 6613319-6614002

THE
Character Building
UNIVERSITY

KATA PENGANTAR

Buku ini ditulis berdasarkan hasil penelitian dan revidi berbagai literatur dari berbagai bidang industri dan dunia pendidikan yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam rangka mengukur Kepuasan Kerja guru profesional baik di sekolah dasar, menengah pertama dan menengah atas guna membangun dan meningkatkan kepuasan kerja guru di tempat kerjanya. Buku ini ditulis berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di 10 SMA Negeri Kota Medan dan berbagai teori kepuasan kerja yang pada umumnya banyak digunakan dalam bidang industri diseluruh dunia. Akibat keberhasilan teori kepuasan kerja dalam dunia industri, dewasa ini teori kepuasan kerja tersebut telah banyak digunakan dalam dunia pendidikan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dalam meningkatkan proses pembelajaran.

Dewasa ini perkembangan teknologi informatika telah jauh merasuk ke dalam dunia pendidikan, sehingga mempengaruhi pembelajaran disemua tingkatan persekolahan di Indonesia. Peningkatan kepuasan kerja guru perlu diperhatikan dan diukur untuk menunjang keberhasilan pembelajaran. Perubahan budaya organisasi sekolah dengan sendirinya terjadi akibat perkembangan internet yang sedemikian cepat dalam dunia pendidikan. Demikian juga dengan terjadinya perubahan struktur organisasi dari struktur organisasi birokrasi Weber ke sistim manajemen berbasis sekolah yang lebih partisipatif yang melimpahkan sebahagian kekuasaan atau wewenang dalam pengambilan keputusan persekolahan kepada guru, orangtua dan kepala sekolah dari pemerintah pusat akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja guru.

Sebagai konsekuensi dari pelaksanaan sertifikasi guru, maka pemerintah memberikan tunjangan sertifikasi guru yang selanjutnya memberikan dampak positif terhadap tingkat kepuasan guru. Dengan demikian kedua variabel budaya organisasi, dan perubahan struktur organisasi secara langsung atau tak langsung akan memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja guru dan kemudian akan mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Dengan adanya berbagai terobosan perubahan dan pengembangan dalam dunia pendidikan di Indonesia, maka sangat penting untuk mengukur kinerja guru setiap saat, agar dapat digunakan sebagai acuan dalam peningkatan proses pembelajaran siswa, karena guru yang terpuaskan dalam pekerjaannya tentu akan lebih produktif.

Semoga buku ini bermanfaat bagi dunia pendidikan di Indonesia dalam mengembangkan dan mengukur kepuasan kerja guru.

Penulis,

Wesly Hutabarat

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I. KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, STRUKTUR ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA	1
1.1. PENDAHULUAN	1
1.2. KEPUASAN KERJA	7
1.2.1. Pengantar	11
1.2.2. Proteksi data	10
1.2.3. Pengantar Menjawab Survei	11
1.2.4. Informasi Umum	11
1.3. BUDAYA ORGANISASI	21
1.3.1. Pentingnya budaya Organisasi	21
1.3.2. Keunggulan Kompetitif	21
1.5. STRUKTUR ORGANISASI	36
1.6. MOTIVASI KERJA	44
BAB II. DESAIN KUESIONER KEPUASAN KERJA DAN ASESMEN KEPUASAN KERJA GURU PROFESSIONAL	48
2.1. PENDAHULUAN	48
2.2. MENDESAIN KUESIONER	49
2.3. MENENTUKAN TUJUAN PENELITIAN	50
2.4. IDENTIFIKASI POPULASI DAN SAMPEL	50
2.4.1. Menentukan dan Mengumpulkan Jawaban	50
2.4.2. Mengatur Struktur Jadwal Interview	51
2.4.3. Melaksanakan Angket yang Dilakukan Sendiri	51
2.4.4. Mendesain Kuesioner	51
2.4.5. Menentukan Tataletak dan Urutannya.	52
2.4.6. Jenis Pertanyaan	53
2.4.7. Membuat Kalimat Pertanyaan	53
2.4.7.1. Etika dan Kerahasiaan	56
2.4.7.2. Lakukan Pilot Studi	56
2.4.7.3. Lakukan Survei	56
2.4.7.4. Menomori setiap Kuesioner	56
2.4.7.5. Mendistribusikan Kuesioner	56
2.4.7.6. Menganalisis Data	57
2.4.7.7. Data dan Tren Kepuasan Kerja	61
2.4.7.8. Pendidikan	62
2.4.7.9. Status Kerja	63
2.4.7.10. Jenis Kelamin	63
2.4.7.11. Usia	65
2.4.7.12. Status Perkawinan dan Jumlah Anak.	66
2.5. PENGARUH LANGSUNG	67
2.5.1. Pengaruh Langsung Budaya Organisasi terhadap Struktur Organisasi	67

2.5.2. Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru	68
2.5.3. Pengaruh Langsung Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.	68
2.5.4. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	69
2.5.5. Pengaruh langsung Struktur Organisasi terhadap Motivasi kerja	69
2.5.6. Pengaruh Langsung Struktur Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.	69
2.5.7. Pengaruh tak langsung Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja melalui Struktur Organisasi	71
2.5.8. Pengaruh tak langsung Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Struktur Organisasi	71
2.5.9. Pengaruh tak langsung Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja	71
2.5.10. Pengaruh tak langsung Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Struktur Organisasi dan Motivasi Kerja	72
BAB III. PROSEDUR DAN METODOLOGI PENELITIAN	73
3.1. PENDAHULUAN	73
3.2. MENENTUKAN POPULASI DAN SAMPEL	73
3.3. MENENTUKAN JUMLAH SAMPEL	75
3.3.1. Menentukan Ukuran Sampel.	76
3.3.2. Menentukan Mean Populasi dari Jumlah Sampel	76
3.3.3. Menentukan Jumlah Sampel Proporsional	77
3.3.4. Menentukan Jumlah Sampel Proporsional Terbatas	77
3.3.5. Rumus Sederhana Menentukan Ukuran Sampel	78
3.4. TEKNIK PENGUMPULAN DATA	78
3.4.1. Analisis Dokumen	78
3.4.2. Kuesioner	79
3.4.3. Diskusi Kelompok Terpusat	79
3.5. INSTRUMEN PENELITIAN	79
3.6. PENGUJIAN PERSYARATAN ANALISIS	82
3.6.1. Uji Normalitas	82
3.6.2. Uji Signifikansi Koefisien regresi, dan linieritas	83
3.6.3. Uji Linieritas Struktur Organisasi dengan Budaya Organisasi	84
3.6.4. Uji Linieritas Motivasi Kerja dengan Budaya Organisasi	85
3.6.5. Uji Linieritas Motivasi Kerja dengan Struktur Organisasi	85
3.6.6. Uji Linieritas Kepuasan Kerja dengan Budaya Organisasi	86
3.6.7. Uji Linieritas Kepuasan Kerja dengan Struktur Organisasi	87
3.6.8 Uji Linieritas Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja	88
3.7. INSTRUMEN BUDAYA ORGANISASIV	89
3.7.1. Definisi Konseptual	89
3.7.2. Definisi Operasional	89
3.7.3. Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi	89
3.7.4. Ujicoba Instrument Budaya Organisasi	90
3.8. INSTRUMEN STRUKTUR ORGANISASI	90

3.8.1. Definisi Konseptual	90
3.8.2. Definisi Operasional	90
3.8.3. Kisi-kisi Instrumen Struktur Organisasi	90
3.8.4. Hasil Ujicoba Instrumen Struktur Organisasi	91
3.9. INSTRUMEN MOTIVASI KERJA	91
3.9.1. Definisi Konseptual	91
3.9.2. Definisi Operasional	91
3.9.3. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru.	91
3.9.4. Hasil Ujicoba Instrumen Motivasi Kerja	91
3.10. INSTRUMENT PENELITIAN KEPUASAN KERJA	92
3.10.1. Definisi Konseptual	92
3.10.2. Definisi Operasional	92
3.10.3. Kisi-kisi Kepuasan Kerja Guru	92
3.10.4. Hasil Ujicoba Instrumen Kepuasan Kerja	93
3.11. TEKNIS ANALISIS DATA	93
3.11.1. Deskripsi Data	93
3.12. UJICOBA INSTRUMEN PENELITIAN	94
3.12.1. Pendahuluan	94
3.12.2. Menentukan validitas instrument penelitian	94
3.12.3. Menentukan Uji validitas Instrumen Budaya Organisasi	94
3.12.4. Uji Validitas Instrumen Struktur Organisasi	94
3.12.5. Uji validitas Instrumen Motivasi Kerja	94
3.12.6. Validasi butir Instrumen Kepuasan Kerja	98
3.12.7. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	100
3.12.8. Uji reliabilitas Budaya Organisasi	103
3.12.9. Uji reliabilitas Struktur Organisasi	102
3.12.10. Uji reliabilitas Motivasi Kerja	105
3.12.11. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	103
3.13. STATISTIK ANALISIS JALUR	104
3.14. PERHITUNGAN KOEFISIEN JALUR	106
3.14.1. Dekomposisi Korelasi	109
3.15. HIPOTESIS STATISTIK	110
3.16. IDENTIFIKASI MASALAH	112
3.16.1. Pembatasan Masalah	115
3.16.2. Rumusan Masalah	114
3.16.3. Tujuan Penelitian	114
3.16.4. Manfaat penelitian	115
3.17. UJI KESESUAIAN MODEL (GOODNESS OF FITNESS MODEL): KOEFISIEN, Q	117
BAB IV. MENGOLAH DATA PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	118
4.1. DESKRIPSI DATA PENELITIAN	118
4.1.1. Budaya Organisasi	122
4.1.2. Struktur Organisasi	124
4.1.3. Motivasi Kerja	125
4.1.4. Kepuasan Kerja	126
4.1. PENGUJIAN PERSYARATAN ANALISIS	127
4.1. Uji Normalitas	127

4.1.2. Uji Linieritas dan Keberartian Persamaan regresi	127
4.2. PENGUJIAAN HIPOTESIS PENELITIAN	129
4.3. UJI DEKOMPOSISI STRUKTUR-1: HIPOTESIS 1	130
4.3.1. Uji Dekomposisi Struktur-2	132
4.3.2. Pengujian Secara Keseluruhan	132
4.3.3. Pengujian Secara Individual	133
4.3.4. Uji Dekomposisi Struktur-3.	133
4.3.5. Pengujian ketiga hipotesis X_1 , X_2 dan X_3	134
4.3.6. Pengujian Hipotesis Secara Individual	135
4.4. PENGARUH LANGSUNG DAN TAK LANGSUNG	137
4.4.1. Pengaruh Langsung dan Tak Langsung X_1 , X_2 dan X_3 terhadap X_4	139
4.5. PEMBAHASAN	139
4.5.1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap struktur organisasi	140
4.5.2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Motivasi Kerja	141
4.5.3. Pengaruh Struktur organisasi terhadap motivasi kerja	142
4.5.4. Pengaruh Budaya organisasi, struktur organisasi dan motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	142
4.6. KETERBATASAN PENELITIAN	143
BAB V. SIMPULAN, IMPLIKASI DAN HASIL PENELITIAN	145
5.1. MENARIK KESIMPULAN	145
5.1.1. Tujuan Menarik Kesimpulan	145
5.1.2. Isi dari Bab Kesimpulan yang Baik	145
5.1.3. Struktur Kesimpulan yang Baik	146
5.1.4. Pendahuluan Kesimpulan yang baik	146
5.1.5. Strategi Mengembangkan Isi dan Struktur Pendahuluan Kesimpulan yang baik	146
5.1.6. Hasil-hasil Empiris	146
5.1.7. Implikasi Teoritis	147
5.1.8. Implikasi Kebijakan	147
5.1.9. Rekomendasi Penelitian Lanjutan	147
5.1.10. Kesimpulan dari kesimpulan	148
5.1.11. Hal yang tidak baik	148
5.1.12. Empat Jenis Kesimpulan yang tidak Baik	148
5.1.13. Mengkaitkan Kerangka Konseptual ke dalam Seluruh Kesimpulan	249
5.2. KESIMPULAN	149
5.3. IMPLIKASI	130
5.3.1. Implikasi penelitian	150
5.3.2. Implikasi Teoritis	150
5.3.3. Implikasi Kebijakan	151
5.4. SARAN-SARAN	151
DAFTAR BUKU BACAAN	153
LAMPIRAN 1. A. ANGKET BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH	166
B. ANGKET STRUKTUR ORGANISASI	169
C. ANGKET MOTIVASI KERJA GURU	172
D. ANGKET KEPUASAN KERJA GURU	175



THE
Character Building
UNIVERSITY

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Model Integratif Perilaku Organisasi	16
Gambar 1.2. Model Budaya Organisasi Cameron dan Quin	32
Gambar 1.3. Model Budaya Organisasi Schein	34
Gambar 3.1. Skala Sampel dalam Skala Likert.	83
Gambar 3.2. Dekomposisi struktur X_1 , X_2 dan X_3 terhadap X_4	105
Gambar 3.3. Dekomposisi stuktur-1	107
Gambar 3.4. Dekomposisi struktur X_1 , X_2 dan X_3 terhadap X_4	110
Gambar 4.1. Pengaruh variabel X_1 terhadap X_2	130
Gambar 4.2. Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 terhadap X_3	132
Gambar 4.3. Dekomposisi struktur-3	134



UNIVERSITAS
SEKOLAH
KEPERAWATAN
MEDAN
UNIMED

THE
Character Building
UNIVERSITY

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Faktor-faktor Kepuasan Kerja Herzberg	8
Tabel 1.3. Kuesioner Kepuasan kerja tipe Minnesota (MSQ)	10
Tabel 1.3. Survei Lembaga Statistik Republik Macedonia 2009	12
Tabel 2.1. Alasan Kandidat Unimed Mengikuti Program Pelatihan Guru	52
Tabel 2.1. Kelemahan dan Kekuatan Kuesioner	57
Tabel 2:2. Kepuasan Kerja Menurut Negara	61
Tabel 3.1 Tests of Normality	83
Tabel 3.2. Linieritas sturktur Organisasi dan Budaya Organisasi	84
Tabel 3.3. Anova X_1 dan X_2^a	84
Tabel 3.4. Koefisien regresi X_1 terhadap X_2^a	84
Tabel 3.5. Linearitas Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi	85
Tabel 3.6. Anova X_1 terhadap X_3^{ac}	85
Tabel 3.7. Koefisien regresi X_1 terhadap X_3^a	85
Tabel 3.8. Linearitas Motivasi kerja dan Struktur Organisasi	85
Tabel 3.9. Anova X_2 dan X_3^a	86
Tabel 3.10. Koefisien regresi ^a	86
Tabel 3.12. Anova X_1 dan X_4^a	86
Tabel 3.13. Koefisien regresi X_1 dan X_4^a	87
Tabel 3.14. Linieritas Kepuasan Kerja dan Struktur Organisasi	87
Tabel 3.15. Anova X_3 dan X_4^a	87
Tabel 3.16. Koefisien regresi X_3 dan X_4^a	88
Tabel 3.17. Linieritas Kepuasan Kerja dan Notivasi Kerja	88
Tabel 3.18. Koefisien regresi X_3 dan X_4^a	88
Tabel 3.19. Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi	89
Tabel 3.20. Kisi-kisi Instrumen Struktur Organisasi	90
Tabel 3.21. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru	91
Tabel 3.22. Kisi-kisi Kepuasan Kerja Guru	92
Tabel 3.23. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	93
Tabel 3.24. Perhitungan butir 1 Instrumen Budaya Organisasi	95
Tabel 3.25. Validasi Item Instrumen Budaya Organisasi	96
Tabel 3.26. Validasi Butir Instrumen Struktur Organisasi	98
Tabel 3.27. Uji Validasi item Instrumen Motivasi Kerja	98
Tabel 3.28. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	98
Tabel 3.29. Uji Varians item, s_i^2 untuk butir 1 dan varians kor s_t^2 Budaya Organisasi	100
Tabel 3.30. Uji varians item s_i^2 dan variance s_t^2 Instrumen Budaya Organisasi.	101
Tabel 3.31. Reliability Statistics of Organizational Structure	101
Tabel 3.32. Perhitungan varians item s_i^2 dan skor total s_t^2 Instrumen Struktur Organisasi	102
Tabel 3.33. Reliability Statistics	102
Tabel 3.34. Perhitungan Varians Item s_i^2 butir instrument dan skor total varians s_i^2 Motivasi Kerja.	103
Tabel 3.35. Reliability Statistics Work Motivation	103
Tabel 3.36. Perhitungan Varians Item s_i^2 butir instrument Kep. Kerja	104
Tabel 3.37. Reliability Statistics of Job-satisfaction	104
Tabel 3.38. Matriks korelasi variabel X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5	106

Tabel 4.1. Ringkasan Statistik Deskripsi Data X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4	118
Tabel 4.2. Data variabel penelitian x_1 , x_2 , x_3 , dan x_4	119
Tabel 4.3. Distribusi Kelas Interval Variabel Budaya Organisasi	123
Tabel 4.4. Distribusi Kategori Skor variabel Budaya Organisasi	123
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Struktur Organisasi	124
Tabel 4.6. Distribusi Kategori Skor Variabel Struktur Organisasi	124
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja	125
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja	126
Tabel 4.9. Distribusi Skor Variabel Kepuasan Kerja	126
Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja	127
Tabel 4.11. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	128
Tabel 4.12. Rangkuman Uji Kolinieran dan Uji keberartian regresi	129
Tabel 4.13. Perhitungan Koefisien Korelasi Variabel Penelitian	129
Tabel 4.14. Rekapitulasi Koefisien Jalur, Korelasi dan Keberartian	130
Tabel 4.15. Uji ANOVA variabel X_1 terhadap X_2	131
Tabel 4.16. Perhitungan Koefisien Jalur X_1 terhadap X_2^a	131
Tabel 4.17. Model Summary X_1 dan X_2	131
Tabel 4.18. ANOVA X_1 dan X_2 terhadap X_3	132
Tabel 4.19. Perhitungan Koefisien Jalur X_3^a terhadap X_1 dan X_2	132
Tabel 4.20. Model Summary variabel X_2 dan X_1	133
Tabel 4.21. ANOVA variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap X_4	134
Tabel 4.22. Koefisien Jalur Variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap X_4	135
Tabel 4.23. Model Summary Variabel X_1 , X_2 , dan X_4 Terhadap X_4	135
Tabel 4.24. Pengaruh Langsung dan tak langsung X_1 & X_2 terhadap X_3	137
Tabel 4.25. Pengaruh Langsung dan tak langsung X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap X_4 ,	138
Tabel 4.26. Pengaruh Langsung dan Tak Langsung X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap X_4	138