

**PENINGKATAN KEPUASAN KERJA MELALUI PENGUATAN BUDAYA
ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI BERPRESTASI**
Studi Empiris Menggunakan Path Analisis dan Analisis SITOREM pada
Guru PNS SMP Negeri Se-Jakarta Selatan)

DISERTASI

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh gelar Doktor manajemen pendidikan

NUR RIZKIYAH

NPM. 073116038



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2021**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Nur Rizkiyah, S.Pd., M.Pd
 Nomor Pokok Mahasiswa : 073116038
 Judul Disertasi : Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui Penguatan Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi (Studi Empirik Menggunakan Analisis Statistik dan Analisis Sitorem Pada Guru SMP Negeri Se-Jakarta Selatan)

DISETUJUI DAN DI SAHKAN OLEH PROMOTOR DAN KO-PROMOTOR DISERTASI	
Promotor	Ko Promotor
	
Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc	Dr. Hj. Sri Setyaningsih, M.Si.
Tanggal Januari 2022 20	Tanggal Januari 2022 21
DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH PANITIA SIDANG TERBUKA	
Ketua Sidang	Sekretaris Sidang
	
Prof. Dr H. Bibin Rubini, M.Pd.	Prof. Dr. Ing. Soewarto Hardhienata
Tanggal Januari 2022 20	Tanggal Januari 2022 21

ABSTRAK

Nur Rizkiyah, Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui Penguatan Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Berprestasi Studi Empirik Menggunakan *Path Analisis dan Analisis Sitorem pada Guru SMP Negeri se-Jakarta Selatan*, Disertasi, Program Pascasarjana, Universitas Pakuan – Bogor, 2019. Penelitian ini menggunakan metode dan desain penelitian yang merujuk sesuai tujuan dan masalah penelitian yang bersifat eksplanatori (*Explanatory research*) penelitian ini berusaha menjelaskan hubungan kausal (*causality relationship*) antara variabel Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui Penguatan Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Berprestasi. Perhitungan Populasi dan Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus William G Cochran dengan jumlah sampel 144 orang Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : (1) Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja Artinya perubahan peningkatan budaya organisasi akan menyebabkan peningkatan pada kepuasan kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur dengan $\beta_{y_1} = 0,391$. Nilai signifikansinya (0,000) di bawah 5% sehingga H_0 ditolak. (2) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja Artinya perubahan peningkatan kepemimpinan transformasional akan menyebabkan peningkatan pada kepuasan kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur dengan $\beta_{y_2} = 0,492$. Nilai signifikansi (0,000) di bawah 5% sehingga H_0 ditolak. (3) Motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Artinya perubahan peningkatan motivasi berprestasi akan menyebabkan peningkatan pada kepuasan kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai diperoleh nilai koefisien jalur dengan $\beta_{y_3} = 0,256$ Nilai signifikansi (0,001) di bawah 5%, sehingga H_0 ditolak. (4) Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi. Artinya perubahan peningkatan budaya organisasi akan menyebabkan peningkatan pada motivasi berprestasi guru. Hal ini di bnuktikan dengan nilai diperoleh nilai koefisien jalur dengan $\beta_{31} = 0,343$ Nilai signifikansi (0,019) di bawah 5% sehingga H_0 ditolak. (5) Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi. Artinya perubahan peningkatan kepemimpinan transformasional akan menyebabkan peningkatan motivasi berprestasi Guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai diperoleh nilai koefisien jalur dengan $\beta_{32} = 0,171$. Nilai signifikansi (0,000) di bawah 5%, sementara nilai yang diperoleh $t_{hitung} = 3,722$, dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,658$ pada taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ untuk derajat kebebasan = 133, nilai t_{hitung} di atas t_{tabel} , sehingga H_0 ditolak. (6) Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepemimpinan transformasional. Artinya perubahan peningkatan budaya organisasi akan menyebabkan peningkatan pada kepemimpinan Transformasional guru Hal ini dibuktikan dengan nilai diperoleh nilai koefisien jalur dengan $\beta_{21} = 0,694$. Nilai signifikansi (0,000) di bawah 5%, sehingga H_0 ditolak. (7) pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru dengan motivasi berprestasi sebagai variable intervening sehingga penguatan budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, artinya perubahan peningkatan budaya organisasi akan menyebabkan penguatan kepuasan kerja melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervening, Hal ini dibuktikan dengan nilai diperoleh nilai koefisien jalur dengan $\beta_{41} = 0,262$. Nilai signifikansi (0,000) di bawah 5%, sehingga H_0 ditolak. (8) pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja guru dengan motivasi berprestasi sebagai variable intervening sehingga penguatan Kepemimpinan Transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja guru artinya perubahan peningkatan kepemimpinan transformasional akan menyebabkan penguatan kepuasan kerja melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervening. Hal ini dibuktikan dengan nilai diperoleh nilai koefisien jalur dengan $\beta_{41} = 0,424$. Nilai signifikansi (0,000) di bawah 5%, sehingga H_0 ditolak. (9) pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai variable intervening sehingga penguatan budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja guru arinya perubahan peningkatan budaya organisasi akan menyebabkan penguatan kepuasan kerja melalui kepemimpinan transformasional sebagai variabel intervening. Hal ini dibuktikan dengan nilai diperoleh nilai koefisien jalur dengan $\beta_{43} = 0,524$. Nilai signifikansi (0,000) di bawah 5%, sehingga H_0 ditolak.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru PNS.

ABSTRACT

Nur Rizkiyah, Increasing Job Satisfaction Through Strengthening Organizational Culture, Transformational Leadership, and Achievement Motivation Empirical Studies Using Path Analysis and Sitorem Analysis on State Middle School Teachers in South Jakarta, Dissertation, Postgraduate Program, Pakuan University – Bogor, 2019.

The results of this study conclude that: (1) Organizational Culture has a direct positive effect on job satisfaction. This means that changes in organizational culture increase will lead to an increase in the job satisfaction of South Jakarta State Junior High School teachers. This is evidenced by the path coefficient with $\beta_{y1} = 0.391$. The significance value (0.000) is below 5% so that H_0 is rejected. (2) Transformational Leadership has a positive direct effect on job satisfaction. This means that changes in the increase in transformational leadership will lead to an increase in the job satisfaction of South Jakarta State Junior High School teachers. This is evidenced by the path coefficient value with $\beta_{y2} = 0.492$. The significance value (0.000) is below 5% so H_0 is rejected. (3) Achievement motivation has a direct positive effect on job satisfaction. This means that changes in the increase in achievement motivation will lead to an increase in job satisfaction for South Jakarta State Junior High School teachers. This is evidenced by the value obtained by the path coefficient value with $\beta_{y3} = 0.72$. The significance value (0.001) is below 5%, so H_0 is rejected. (4) Organizational culture has a direct positive effect on achievement motivation. This means that changes in organizational culture will increase the achievement motivation of South Jakarta State Junior High School teachers. This is proven by the value obtained by the path coefficient value with $\beta_{31} = 0.392$. The significance value (0.019) is below 5% so that H_0 is rejected. (5) Transformational leadership has a direct positive effect on achievement motivation. This means that changes in transformational leadership improvement will lead to an increase in achievement motivation of South Jakarta State Junior High School teachers. This is evidenced by the value obtained by the path coefficient value with $\beta_{32} = 0.454$. The significance value (0.000) is below 5%, while the value obtained is $t_{count} = 3.722$, compared to the value of $t_{table} = 1.658$ at the error level = 5% for degrees of freedom = 133, the value of t_{count} is above t_{table} , so H_0 is rejected. (6) Organizational culture has a direct positive effect on transformational leadership. This means that changes in organizational culture will lead to an increase in the Transformational leadership of South Jakarta State Junior High School teachers. This is evidenced by the value obtained by the path coefficient value with $\beta_{21} = 0.353$. The significance value (0.000) is below 5%, so H_0 is rejected. (7) the indirect effect of organizational culture on teacher job satisfaction with achievement motivation as an intervening variable so that strengthening organizational culture can increase teacher job satisfaction, meaning that changes in organizational culture increase will lead to strengthening job satisfaction through achievement motivation as an intervening variable, this is evidenced by the value of obtained path coefficient value with $\beta_{41} = 0.262$. The significance value (0.000) is below 5%, so H_0 is rejected. (8) the indirect effect of Transformational Leadership on teacher job satisfaction with achievement motivation as an intervening variable so that the strengthening of Transformational Leadership can increase teacher job satisfaction, meaning that changes in increasing transformational leadership will lead to strengthening of job satisfaction through achievement motivation as an intervening variable. This is evidenced by the value obtained by the path coefficient value with $\beta_{41} = 0.424$. The significance value (0.000) is below 5%, so H_0 is rejected. (9) the indirect effect of organizational culture on teacher job satisfaction with Transformational Leadership as an intervening variable so that strengthening organizational culture can increase teacher job satisfaction, meaning that changes in organizational culture will lead to strengthening job satisfaction through transformational leadership as an intervening variable. This is evidenced by the value obtained by the path coefficient value with $\beta_{43} = 0.524$. The significance value (0.000) is below 5%, so H_0 is rejected.

Keywords: Organizational Culture, Transformational Leadership, Achievement Motivation and Job Satisfaction of Civil Servant Teachers.