

**PENGARUH ETOS KERJA, KOMPETENSI DAN IKLIM
KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU
SD NEGERI 004 BUKIT BESTARI**

SKRIPSI

Oleh

ANDIKA PUJA PRATAMA
NIM. 17612143

PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022

**PENGARUH ETOS KERJA, KOMPETENSI DAN IKLIM
KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU
SD NEGERI 004 BUKIT BESTARI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

ANDIKA PUJA PRATAMA
NIM. 17612143



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH ETOS KERJA, KOMPETENSI DAN IKLIM
KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU
SD NEGERI 004 BUKIT BESTARI**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

ANDIKA PUJA PRATAMA
NIM : 17612143

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Tubel Agusven, M.M.
NIDN. 1017087601 / Lektor

Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.
NIDN.1022038001 / Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul
**PENGARUH ETOS KERJA, KOMPETENSI DAN IKLIM
KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU
SD NEGERI 004 BUKIT BESTARI**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

ANDIKA PUJA PRATAMA

NIM : 17612143

Telah di Pertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Bulan
Januari Tahun Dua Ribu Dua Satu Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Deterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

Anggota

Tanjungpinang, Januari 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua

Charly Marlinda, S.E., M. Ak., Ak. CA.

NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Andika Puja Pratama
NIM : 17612143
Tahun Angkatan : 2017
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,03
Program Studi/ Jenjang : MANAJEMEN / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Dan Iklim
Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru SD Negeri
004 Bukit Bestari

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Januari 2022

Penyusun,

Andika Puja Pratama
NIM. 16612187

HALAMAN MOTTO

*Menuntut ilmu adalah taqwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang-
ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah jihad.*

-Imam Al-Ghazali

HALAMAN PERSEMBAHAN



Puji syukur saya ucapkan atas kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa pula shalawat beserta salam kuhadiahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW.

Srkripsi ini kupersembahkan kepada semua orang terdekat saya yang telah memberikan dukungan kepada saya selama ini terutama kedua orang tua saya yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan kepada saya selama ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkahNya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Dan Iklim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari”**. Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Program Studi Manajemen.

Dalam proses penulisan ini tentunya tak lepas dari bantuan pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E M.Ak Ak.CA. Selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E M.Si.Ak CA. Selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E M.Si.Ak CA. Selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T.,MM. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Tubel Agusven, M.M. Selaku Pembimbing I yang telah turut membimbing, memeberikan koreksi dan saran kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
6. Bapak Surya Kusumah, S.Si., M.Eng. Selaku Pembimbing II yang telah turut membimbing, memeberikan koreksi dan saran kepada penulis selama penulisan skripsi ini.

7. Ibu Nia Tjitra Koesuma, S.Pd.SD selaku Kepala Sekolah SD Negeri 004 Bukit Bestari yang telah memberikan izin dan arahan kepada penulis.
8. Seluruh Dosen dan Pegawai STIE Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu penulis menyelesaikan kegiatan akademik.
9. Untuk kedua orang tua Ayah Asnan dan Ibu Sri Narsih yang telah memberikan dorongan dan do'a sehingga usaha-usaha yang dilakukan mendapatkan ridho dari Allah SWT serta nasehat-nasehat yang diberikan kepada penulis yang tak pernah bosan diberikan untuk kebaikan penulis.

Pada akhirnya apa yang telah penulis raih, dengan penuh keyakinan dan keikhlasan adalah karena perkenan, perlindungan dan bimbingan Allah SWT. Semoga karya ini ada manfaatnya bagi pembangunan bangsa dan negara. Amin

Tanjungpinang, Januari 2022
Penulis

ANDIKA PUJA PRATAMA
NIM. 17612143

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
Abstrak	xvi
<i>Abstract</i>	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	8
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	8
1.5 Sistematika Penulisan	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori	12
2.1.1 Manajemen	12
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	12
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.3 Etos Kerja	16

2.1.3.1	Pengertian Etos Kerja.....	16
2.1.3.2	Karakteristik Etos Kerja Tinggi dan Rendah	17
2.1.3.3	Fungsi Etos Kerja	18
2.1.3.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	19
2.1.3.4	Indikator Etos Kerja	21
2.1.4	Kompetensi	24
2.1.4.1	Pengertian Kompetensi.....	24
2.1.4.2	Kompetensi Guru	25
2.1.4.3	Macam-Macam Kompetensi Guru Beserta Indikator.....	26
2.1.4.4	Faktor-Faktor Kompetensi Yang Kompetensi Guru	36
2.1.5	Iklm Organisasi	37
2.1.5.1	Pengertian Iklm Organisasi	37
2.1.5.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklm Organisasi	38
2.1.5.3	Dimensi Iklm Organisasi.....	40
2.1.6	Efektivitas Kerja	41
2.1.5.1	Pengertian Efektivitas Kerja.....	41
2.1.5.2	Pendekatan Terhadap Efektivitas Kerja	42
2.1.5.3	Ukuran Efektivitas Kerja.....	43
2.1.5.4	Indikator Efektivitas Kerja	44
2.2	Kerangka Pemikiran	45
2.3	Hipotesis	46
2.4	Penelitian Terdahulu.....	46
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	51
3.2	Jenis Data.....	51
3.3	Teknik Pengumpulan Data	52
3.4	Populasi Dan Sampel.....	53
3.4.1	Populasi	53
3.4.2	Sampel	53

3.5 Operasional Variabel	54
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	56
3.7 Teknik Analisis Data	57
3.7.1 Uji Kualitas Data	57
3.7.1.1 Uji Validitas	57
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	58
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	58
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	58
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	59
3.7.2.3 Uji Multikolinearitas	59
3.7.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	60
3.7.4 Uji Hipotesis	61
3.7.4.1 Uji Secara Parsial (Uji t)	61
3.7.4.2 Uji Secara Simultan (Uji F)	62
3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	65
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	65
4.1.1.1 Sejarah SD Negeri 004 Bukit Bestari.....	65
4.1.1.2 Visi Dan Misi SD Negeri 004 Bukit Bestari	65
4.1.1.3 Struktur Organisasi.....	66
4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	67
4.1.2.1 Jenis Kelamin Responden	67
4.1.2.2 Jenjang Pendidikan Responden.....	67
4.1.3 Deskripsi Variabel	68
4.1.3.1 Variabel Etos Kerja	68
4.1.3.2 Variabel Kompetensi.....	71
4.1.3.3 Variabel Iklim Kerja.....	75
4.1.3.4 Variabel Efektivitas Kerja.....	77
4.1.4 Hasil Kualitas Data	79
4.1.4.1 Hasil Uji Validitas	79
4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	82

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	82
4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas.....	82
4.1.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	84
4.1.5.3 Hasil Uji Multikolinearitas	85
4.1.6 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	86
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis.....	88
4.1.7.1 Hasil Secara Parsial (Uji t).....	88
4.1.7.2 Hasil Secara Simultan (Uji F)	90
4.1.7.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	91
4.2 Pembahasan	91
4.2.1 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari.....	91
4.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari.....	92
4.2.3 Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari.....	93
4.2.4 Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Dan Iklim Kerja Efektivitas Kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari	93
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	95
5.2 Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Kompetensi Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari	6
Tabel 1.2	Etos Kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari	6
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	54
Tabel 4.1	Responden Menurut Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.2	Responden Menurut Jenjang Pendidikan	67
Tabel 4.3	Variabel Etos Kerja	68
Tabel 4.4	Variabel Kompetensi.....	71
Tabel 4.5	Variabel Iklim Kerja.....	75
Tabel 4.6	Variabel Efektivitas Kerja.....	77
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Etos Kerja	80
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kompetensi.....	80
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Iklim Kerja	81
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja.....	81
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas	82
Tabel 4.12	Hasil Uji Komlmogorov Smirnov	84
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas.....	85
Tabel 4.14	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	86
Tabel 4.15	Hasil Uji t Secara Parsial.....	88
Tabel 4.16	Hasil Uji F Secara Simultan	90
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	91

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	45
Gambar 4.1	Struktur Organisasi SD Negeri 004 Bukit Bestari.....	66
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Histogram	83
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas PP Plot	83
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedasitas	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	SPSS Tabulasi Responden
Lampiran 3	Hasil Olah Data
Lampiran 4	Hasil Dokumentasi
Lampiran 5	Surat Keterangan Objek Penelitian
Lampiran 6	Hasil Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH ETOS KERJA, KOMPETENSI DAN IKLIM KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU SD NEGERI 004 BUKIT BESTARI

Andika Puja Pratama. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
andikaapratamaa121@gmail.com

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah etos kerja, kompetensi dan iklim kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan kepustakaan. Populasi dan sampel yang digunakan sebagai objek penelitian adalah guru SD Negeri 004 Bukit Bestari sebanyak 33 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi berganda dan uji hipotesis.

Hasil analisis data secara parsial etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar -3,347, untuk variabel kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 5,788 serta untuk variabel iklim kerja secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 5,107. Secara simultan variabel etos kerja, kompetensi dan iklim kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja ditunjukkan dengan nilai F hitung 27,064 lebih besar dari F tabel 3,33 maka artinya etos kerja, kompetensi dan iklim kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja guru pada SD Negeri 004 Bukit Bestari. Besarnya pengaruh variabel etos kerja, kompetensi dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 71%. Sisanya 29% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disimpulkan secara parsial variabel etos kerja, kompetensi dan iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja dan secara simultan variabel etos kerja, kompetensi dan iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja.

Kata Kunci : Etos Kerja, Kompetensi, Iklim Kerja, Efektivitas Kerja

Pembimbing : 1. Tubel Agusven, M.M.

Pembimbing : 2. Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ETHOS, COMPETENCY AND WORK CLIMATE ON THE WORK EFFECTIVENESS OF STATE ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS 004 BUKIT BESTARI

Andika Puja Pratama. *Management*. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
andikaapratamaa121@gmail.com

The purpose of this study is to determine whether work ethic, competence and work climate affect the work effectiveness of teachers at SD Negeri 004 Bukit Bestari partially or simultaneously.

This research uses quantitative research type. Data collection techniques in this study were questionnaires and literature. The population and the sample used as the object of the study were the teachers of SD Negeri 004 Bukit Bestari as many as 33 people. The data analysis technique in this research uses validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis test and hypothesis testing.

The results of data analysis partially affect work effectiveness which is indicated by the t-count value of -3,347, for the competence variable partially affects the work-effectiveness which is indicated by the t-count value of 5,788 and for the work climate variable partially affects the work effectiveness indicated by the t count is 5,107. Simultaneously, the variables of work ethic, competence and work climate have an effect on work effectiveness which is indicated by the calculated F value of 27,064 which is greater than F table 3.33, it means that work ethic, competence and work climate have a significant effect on the teacher's work effectiveness variable at SD Negeri 004 Bukit Bestari. The magnitude of the influence of work ethic, competence and work climate variables on work effectiveness is 71 %. The remaining 29% is influenced by other factors not examined in this study.

Based on the results of this study, partially the work ethic, competence and work climate variables have a significant effect on work effectiveness, competence and work climate have a significant effect on work effectiveness.

Keywords : Work Ethic, Competence, Work Climate, Work Effectiveness

Preceptor : 1. Tubel Agusven, M.M.

Preceptor : 2. Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam konteks organisasi dan manajemen istilah efektif atau efektivitas sudah tidak asing lagi, bahkan menjadi target dan ukuran untuk melihat keberhasilan suatu proses pekerjaan baik individu maupun kelompok. Secara etimologis, kata efektif mempunyai arti efek, pengaruh, akibat, atau dapat membawa hasil. Secara terminologis, efektivitas dapat diartikan keaktifan, daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju (KBBI). Jika dikaitkan dengan penelitian ini, orang yang melaksanakan tugas dimaksud adalah guru, sasaran yang dituju adalah terselenggaranya proses pembelajaran yang bermutu dalam memberikan pelayanan kepada peserta didik. Efektivitas menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna dari pada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya.

Efektifitas kerja sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi dalam hal ini adalah organisasi sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan terciptanya efektivitas kerja maka pegawai akan berusaha mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Sebaliknya ketidakefektivan dalam bekerja maka pegawai akan mudah putus asa bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Secara umum, menurut Priansa (2016) efektivitas kerja adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan. Efektivitas berkenaan dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Secara khusus, Menurut Handoko (2011) efektivitas kerja merupakan kemampuan seseorang untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang tersedia. Dengan kata lain, bahwa efektivitas kerja merupakan akumulasi dari berbagai faktor yang erat kaitannya dengan pelaksanaan kerja bagi seorang profesional, termasuk guru.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas kerja guru kaitannya dengan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan pelaksanaan evaluasi hasil belajar yang pertamakali diupayakan adalah meningkatkan etos kerja guru. Menurut Achmad (2015) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Etos kerja guru dapat dilihat dari usaha guru tersebut agar pembelajaran di sekolah berjalan dengan baik. Seiring dengan perkembangan zaman yang menuntut adanya perubahan dan pembaharuan dalam bidang pendidikan, guru sebagai kunci keberhasilan diharuskan untuk selalu kreatif dan inovatif. Guru dituntut untuk selalu meningkatkan wawasan pengetahuan, pengalaman, dan

keterampilannya untuk perbaikan dan peningkatan efektivitas kerja guru. Menurut Achmad (2015) etos kerja memiliki tiga fungsi yaitu sebagai pendorong timbulnya perbuatan, penggairah dalam aktivitas, dan penggerak aktivitas.

Etos kerja guru juga sangat berpengaruh pada kegiatan belajar mengajar di kelas. Etos kerja guru yang baik dapat dilihat dari aspek pedagogik yang ia miliki, contohnya metode pembelajaran. Metode yang digunakan guru hendaknya bervariasi dan sesuai dengan karakteristik materi pembelajaran, sehingga proses belajar menjadi hal yang menyenangkan bagi siswa. Misalnya metode konvensional yang selalu digunakan oleh para guru hendaknya juga dikembangkan menjadi metode belajar aktif. Setelah metode pembelajaran komponen lain yang juga penting adalah media belajar.

Selain etos kerja, kompetensi juga menjadi salah satu acuan efektivitas kerja guru dalam mengajar. Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi guru tersebut meliputi kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Artinya guru bukan saja harus pintar, tetapi juga harus pandai mentransfer ilmunya kepada peserta didik. Kemampuan seperti ini tidak hanya menyangkut aspek akademis, tetapi juga menyangkut aspek perkembangan pribadi, sosial, kematangan intelektual dan sistem nilai peserta didik. Berkaitan dengan pemikiran tersebut, tampak bahwa

pendidikan yang bermutu di Sekolah adalah pendidikan yang mengantarkan peserta didik pada pencapaian standar akademis yang diharapkan dalam kondisi perkembangan diri yang sehat dan optimal.

Iklm kerja memiliki dampak pengaruh yang besar terhadap efektivitas kerja guru dan pada akhirnya berdampak pula pada peningkatan kinerja pegawai, karena iklim kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya. Menurut Luthans (Simamora, 2011) iklim kerja adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim kerja mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut". Iklim merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi. Iklim kerja juga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi karena sifat-sifat lingkungan kerja hanya dirasakan dan mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim kerja tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi.

SD Negeri 004 Bukit Bestari sebagai lembaga pendidikan sekolah dasar memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pembentukan karakter siswa dan menyiapkan pondasi yang kuat serta membekali berbagai keterampilan dasar untuk menuju jenjang pendidikan yang lebih tinggi. SD Negeri 004 Bukit Bestari merupakan salah satu SD yang berada di Kota Tanjungpinang, dalam hal ini peneliti ingin meneliti pada SD Negeri 004 Bukit Bestari dengan variabel yang pertama mengenai etos kerja guru dalam hal ini berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan, akan tetapi masih terdapat beberapa keluhan guru

dalam mengajar, terdapat beberapa guru yang masih bingung dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang saat ini masih menggunakan online serta guru juga masih kurang dalam mengatur jam belajar murid secara online, harusnya para guru tetap mengajar online dengan jam belajar seperti biasanya. Dari hasil pra penelitian ada beberapa guru yang memberikan keluhan kepada pihak sekolah dalam mengajar daring.

Di lihat masih ada beberapa guru yang masih mengeluhkan etos kerja selama sekolah online, karena sebagian guru masih tidak bisa mengajar secara online. Sehingga guru menjadi kurang berkompeten dan kurang maksimal dalam mengajar murid. Dalam hal ini guru harus memiliki spirit dalam bekerja, akan tetapi semangat dalam mengajar terkadang sering terjadi karena suatu masalah tertentu, serta guru juga harus memikirkan murid-muridnya dalam memahami pelajaran yang telah diberikan oleh guru tersebut.

Selain etos kerja, kompetensi mengajar guru juga harus memiliki kemampuan dalam bidang mengajar, menyiapkan administrasi guru yang meliputi, program semester, program tahunan, serta rancangan program pembelajaran selama satu tahun akademik. Namun pada kenyataannya hingga saat ini masih ada beberapa guru di sekolah yang mengajar mata pelajaran yang bukan bidang studi yang dipelajarinya. Hal ini terjadi karena persoalan kurangnya guru pada bidang studi tertentu. Dari hasil pra penelitian ada beberapa guru yang memberikan keluhan kepada pihak sekolah dalam pembagian tugas mengajar yang tidak sesuai dengan bidang guru tersebut, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.3
Kompetensi Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari

No	Nama Guru	Jurusan Kuliah	Bidang Studi	Keterangan
1	Tn. AP	PJOK	Wali kelas Kelas 1	Tidak sinkron
2	Tn. DP	Agama	Wali Kelas 2	Tidak sinkron
3	Ny. RH	Bahasa Inggris	Wali Kelas 3	Tidak sinkron
4	Ny. NAR	Agama	Wali Kelas 3	Tidak sinkron

Sumber : SD Negeri 004 Bukit Bestari, (2021)

Tabel 1.4
Etos Kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari

No	Uraian	Jumlah Guru	Frekuensi
1	Berkompeten	29	87,9 %
2	Tidak Berkompeten	4	12,1 %
	Jumlah	33	100 %

Sumber : SD Negeri 004 Bukit Bestari, (2021)

Dari tabel di atas dapat dilihat masih ada beberapa guru yang masih tidak sinkron dalam mengajar. Guru yang lulusan pendidikannya dengan jurusan yang telah ditempuhnya malah diletakkan pada wali kelas yang mengajar semua mata pelajaran, sehingga guru masih sedikit bingung untuk mengajar serta mengambil alih tugas tersebut.

Selain etos kerja dan kompetensi iklim kerja juga salah satu yang menunjang efektivitas kerja guru dalam hal ini masih dilihat iklim sekolah hal-hal yang bersifat hubungan antar guru, tanggung jawab kerja, dan kerja sama antar guru yang positif sering kali terabaikan dalam kegiatan sekolah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka peneliti melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Dan Iklim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti dapat merumuskan rumusan masalah dalam skripsi ini adalah :

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari ?
3. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari ?
4. Apakah etos kerja, kompetensi dan iklim kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian agar dapat menjawab rumusan masalah yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari.
2. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari.
3. Untuk mengetahui apakah iklim kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari.

4. Untuk mengetahui apakah etos kerja, kompetensi dan iklim kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dapat di ambil dari penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu :

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Sebagai bahan untuk menambah wawasan pengetahuan peneliti sesuai dengan yang diteliti dan dianalisa yaitu tentang etos kerja, kompetensi dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Penelitian ini dapat menjadi bahan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, khususnya di bidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia pada materi etos kerja, kompetensi dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari.
2. Bagi Organisasi Perangkat Daerah atau Pemerintah
Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan referensi dalam mengetahui masalah yang terjadi dengan cepat sehingga dapat memberikan ide dalam memecahkan masalah tersebut. Dan dapat memberikan informasi yang berguna bagi SD Negeri 004 Bukit Bestari sebagai masukan dan pertimbangan etos kerja, kompetensi, iklim kerja dan efektivitas kerja dalam rangka mengatasi guru.

3. Bagi Peneliti

Untuk menerapkan teori-teori serta pengetahuan yang telah didapatkan di bangku kuliah ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi pada dunia kerja khususnya yang berkaitan dengan etos kerja, kompetensi, iklim kerja dan efektivitas kerja.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penyelesaian dalam penelitian ini maka peneliti menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat gambaran mengenai fenomena yang terperinci mengenai pembahasan dari penelitian ini. Dimana dalam pembahasan bab ini meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJUAN PUSTAKA

Dalam bab ini terdapat uraian mengenai landasan teori yang dikemukakan oleh ahli dalam melalui jurnal, buku dan juga referensi pustaka ataupun dalam bab ini terdapat penarikan kesimpulan yang dapat dijadikan ide oleh penulis dalam penyusunan laporan penelitian ini. Pada bab ini juga menguraikan kerangka pemikiran dari permasalahan yang terjadi, hipotesis

ataupun dugaan sementara dan juga penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini terdapat penjelasan mengenai metode dalam melakukan penelitian dan teori yang digunakan. Dalam bab ini juga terdapat teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampel penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini terdapat uraian hasil analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti. Di dalam bab ini juga diharapkan memberikan jawaban dari hipotesis yang ditentukan sehingga mendapatkan hasil akhir dalam melakukan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dalam penyusunan laporan yang telah diteliti. Didalam bab ini juga dapat memberikan tindakan akhir agar dapat memecahkan masalah-masalah yang terdapat dalam laporan ini. Dimana bab ini berisikan mengenai kesimpulan dan juga saran yang dapat membantu SD Negeri 004 Bukit Bestari dalam menemukan ide untuk memecahkan permasalahan yang dapat merugikan Pemerintah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Ma'ruf (2014) manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif.

Menurut Rosenberg dalam Haming & Nurnajamuddin (2015) manajemen adalah sinonim dari administrasi, dimana manajemen memiliki fungsi koordinasi, perencanaan, serta pergerakan aktivitas didalam organisasi. Menurut Feriyanto & Triana (2015) manajemen adalah inti dari administrasi, karena manajemen sendiri sebagai alat pelaksana administrasi dan sebagai kemampuan untuk mencapai hasil dan tujuan melalui kegiatan orang lain.

Dari beberapa definisi manajemen di atas maka dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses kegiatan perusahaan dengan menggunakan seluruh sumber daya yang dimiliki melalui orang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan pegawai dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran individu maupun instansi. Menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2016) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dari beberapa pendapat di atas dapat dikatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi yang selaras dengan tujuan individu dan masyarakat.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
 - c. Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.
 - d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.
2. Fungsi Operasional
- a. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
 - b. Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
 - c. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- f. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g. Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job spesification, job requitment, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja pegawai.
9. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.3 Etos Kerja

2.1.3.1 Pengertian Etos Kerja

Etos kerja dan produktivitasnya masih rendah yang tercermin dari disiplin, semangat kerja dan produktivitasnya yang masih rendah. Hal itu tentu saja kurang mendukung upaya pembangunan ekonomi dan sumber daya manusia. Karena etos kerja adalah masalah yang kompleks dan mengandung banyak aspek baik ekonomi, sosial, maupun budaya. Etos kerja seseorang terbentuk dari adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja secara dinamis selalu mendapat pengaruh dari berbagai faktor, baik eksternal maupun faktor internal, sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk sosial.

Etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan

penilaian terhadap kegiatan kerja. Menurut Achmad (2015) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurut Hasibuan (2012) etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu sebagai seorang pengusaha atau manajer. Menurut Anoraga dalam Priansa (2016) etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi.

Menurut Cherringon dalam Priansa (2016) bahwa etos kerja mengarah pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini berarti pegawai yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang tidak menikmati pekerjaannya.

2.1.3.2 Karakteristik Etos Kerja Tinggi dan Rendah

Karakteristik seseorang yang memiliki etos kerja tinggi menurut Achmad (2015) yaitu :

1. Memiliki motivasi kerja, yaitu motivasi dalam diri dan dari luar diri individu.
2. Memiliki orientasi kemasa depan.
3. Moralitas adalah sikap keseriusan dalam bekerja.

4. Kerja keras serta menghargai waktu.
5. Kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab.
6. Hemat dan sederhana.
7. Tekun dan ulet.

Etos kerja memiliki karakteristik yang menjadi identitasnya dari makna etos kerja itu sendiri. Menurut Priansa (2016) tiga karakteristik dari etos kerja adalah :

1. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada diluar organisasi. Sifat yang menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu: sopan, tekun, loyal, kerjasama, emosi yang stabil dan keras dalam kemauan.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa.

3. Harapan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan.

2.1.3.3 Fungsi Etos Kerja

Menurut Achmad (2015) secara umum adalah sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu.

1. Fungsi Etos kerja sebagai Pendorong timbulnya perbuatan etos kerja yg bagus akan mendorong seseorang menjadi lebih baik dlm melakukan pekerjaan atau perbuatan. Dengan demikian kerjaan akan cepat selesai karena munculnya sifat tanggap ketika akan melakukan perbuatan.
2. Fungsi Etos kerja sebagai Penggairah dlm aktivitas
Dengan adanya etos kerja yg baik maka akan ada gairah dlm bekerja, sehingga semangat kerja akan muncul.
3. Etos kerja berfungsi sebagai Penggerak Penggerak, seperti mesin bagi mobil, besar kecilnya motivasi menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011) secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam 2 hal, yaitu :

1. Faktor Internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.

2. Faktor eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat

setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu.

Menurut Priansa (2016) etos kerja dipengaruhi beberapa faktor, baik internal maupun eksternal, yaitu :

1. Faktor Internal Etos Kerja

- a. Agama

Agama membentuk nilai dan keyakinan dan perilaku, sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya.

- b. Pendidikan

Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter, melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

- c. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja tinggi adalah pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi.

2. Faktor *Eksternal* Etos Kerja :

- a. Budaya

Kualitas etos kerja ditentukan oleh nilai orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Sistem nilai budaya maju maka akan

memiliki etos kerja tinggi, sebaliknya masyarakat memiliki nilai budaya rendah yang konservatif akan memiliki etos kerja rendah.

b. Tingkat Kesejahteraan

Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.

2.1.3.5 Indikator Etos Kerja

Menurut Achmad (2015) untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja pegawai di suatu instansi itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari indikator etos kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kerja adalah Aktualisasi

Kerja adalah aktualisasi, suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah potensi menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab.

2. Kerja adalah amanah

Bekerja adalah sebuah amanah yang di titipkan Sang Pencipta dalam kehidupan kita.

3. Kerja adalah panggilan panggilan

Kerja adalah panggilan suci yang berkaitan pada 3k. Kebenaran, kebaikan, dan keadilan.

4. Kerja adalah seni

Apapun pekerjaan kita, seorang peneliti pun, adalah seni. Bila kita merasa pekerjaan kita adalah seni dan tak selalu merasa itu adalah beban seperti melakukan hobby. Pasti akan terasa sangat enjoy saat melakukannya.

5. Kerja adalah kehormatan

Kehormatan merupakan satu struktur yang kuat dalam kehidupan manusia.

Kehormatan sama halnya dengan harga diri.

6. Kerja adalah rahmat

Bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan. Tidak melakukan dengan bersungguh-sungguh melainkan bersyukur atas kebaikan yang diterima bukanlah dari manusia melainkan dari Sang Pencipta.

7. Kerja adalah ibadah

Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah.

Hal ini yang membuat kita bekerja dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan semata.

8. Kerja adalah pelayanan

Secara moral, kemuliaan sejati datang dari pelayanan. Orang yang melayani adalah orang mulia, begitu juga dengan pekerjaan kita dapat membantu orang lain itu adalah profesi mulia.

Menurut Sinamo (2011), mengemukakan ada 8 elemen etos kerja, yaitu :

1. Kerja adalah rahmat

Pekerjaan itu sendiri secara hakiki adalah berkat tuhan. Lewat pekerjaan tuhan memelihara manusia. Upah yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik pegawai.

2. Kerja adalah amanah

Kerja merupakan titipan yang berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.

3. Kerja adalah panggilan

Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga mampu bekerja dengan penuh integritas.

4. Kerja adalah aktualisasi

Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.

5. Kerja adalah ibadah

Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan pada tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung dalam pengabdian. Kesadaran ini akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata.

6. Kerja adalah seni

Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi.

7. Kerja adalah kehormatan

Secara okupasional, pemberi kerja menghormati kemampuan pegawai sehingga seseorang itu layak memangku jabatan atau melaksanakan tugas tersebut.

8. Kerja adalah pelayanan

Manusia bekerja bukan untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

2.1.4 Kompetensi

2.1.4.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar atau kemampuan sumber daya manusia dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata.

Menurut Emron et al., (2017) kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap. Menurut Boyatziz dalam Sudarmanto (2014) kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan. Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Marwansyah (2016) kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Menurut Emron et al., (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan

memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

2.1.4.2 Kompetensi Guru

Kompetensi guru salah satu seperangkat informasi, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, diserap, dan dikuasai oleh seorang guru untuk memenuhi tanggung jawab profesionalnya. Menurut Asef Umar Fahrudin (2018) kompetensi guru adalah kemampuan yang mengacu pada kapasitas guru untuk memenuhi tugas dengan cara yang bertanggung jawab dan bermanfaat. Menurut Sawana (2017) kompetensi guru mengacu pada standar kuantitas dan kualitas layanan pendidikan yang diberikan oleh guru yang bersangkutan.

Menurut Muhibbin Syah (2013) menjelaskan bahwa kompetensi guru dapat diartikan kemampuan seorang guru untuk memenuhi tanggung jawabnya dengan cara yang bertanggung jawab dan sesuai. Mulyasa (2019) juga menjelaskan bahwa kompetensi guru adalah kumpulan informasi, keterampilan, nilai, dan sikap yang diekspresikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak seseorang. Lebih lanjut menurut Anderson S & Ball (2017) Kompetensi didefinisikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang diekspresikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak seseorang.

Sedangkan menurut Haqqul (2018) kompetensi guru merupakan rangkuman tentang apa yang seharusnya dapat dilakukan oleh seorang guru dalam

rangka melaksanakan tugasnya, baik dari segi tingkah laku maupun hasil yang diinginkan. Dan menurut Yayuk (2017) Kompetensi guru yaitu mengacu pada kapasitas seseorang untuk mengajar dan mendidik orang lain sebagai hasil dari pendidikan dan pelatihan mereka.

Kompetensi guru, menurut pengertian di atas, diartikan sebagai kemampuan atau keterampilan guru yang berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif.

2.1.4.3 Macam-Macam Kompetensi Guru Beserta Indikator

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah keterampilan yang harus dimiliki seorang guru berkenaan dalam hal ciri-ciri fisik, moral, sosial, budaya, emosional, dan intelektual siswa. Hal ini menuntut penguasaan teori dan prinsip belajar seorang guru. Kompetensi pedagogik mengacu pada kemampuan guru untuk memahami kualitas siswa dalam hal fitur fisik, moral, sosial, budaya, emosional, dan intelektual mereka. Karena siswa memiliki kepribadian, sifat, dan keterkaitan yang beragam, seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan konsep pembelajaran yang mendidik. Dalam hal implementasi kurikulum, seorang guru harus mampu membuat kurikulum pada tingkat satuan pendidikan masing-masing yang disesuaikan dengan kebutuhan di daerahnya.

Menurut Anshori (2017) kompetensi pedagogik ialah kemampuan seorang guru untuk mengontrol pembelajaran siswa yang setidaknya terdiri dari pembelajaran yang mendidik. Hal ini dikarenakan siswa memiliki

berbagai kepribadiannya tersendiri. Anshori (2017) juga menjelaskan Dalam hal implementasi kurikulum, seorang guru harus mampu membuat kurikulum pada tingkatan yang berbeda-beda yang disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang meliputi :

- a. Pemahaman wawasan dan landasan kependidikan.
- b. Pemahaman terhadap peserta didik.
- c. Pengembangan kurikulum atau silabus.
- d. Perancangan pembelajaran.
- e. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogtis.
- f. Pemanfaatan teknologi pembelajaran.
- g. Evaluasi hasil belajar.
- h. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya.

Indikator kompetensi pedagogik yang harus dimiliki oleh guru meliputi tiga hal, yaitu perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran.

2. Perancangan Pembelajaran

Menurut Mansur Muchlis (2017) Di sekolah, rancangan kegiatan pembelajaran lebih dikenal dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), yaitu rancangan pembelajaran mata pelajaran per unit yang akan diterapkan guru dalam pembelajaran di kelas. Berdasarkan RPP inilah guru diharapkan bisa menerapkan pembelajaran secara terprogram. Perancangan pembelajaran merupakan salah satu kompetensi pedagogik yang harus

dimiliki oleh guru, yang akan bermuara pada pelaksanaan pembelajaran. Perancangan pembelajaran mencakup identifikasi kebutuhan, perumusan kompetensi dasar, dan penyusunan program pembelajaran.

a. Identifikasi kebutuhan

Kebutuhan merupakan kesenjangan antara apa yang seharusnya dengan kondisi yang sebenarnya atau sesuatu yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan. Pada tahap ini sebaiknya guru melibatkan peserta didik untuk mengenali, menyatakan, merumuskan kebutuhan belajar, sumber-sumber yang tersedia dan hambatan yang mungkin dihadapi dalam kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan belajar.

Identifikasi kebutuhan bertujuan untuk melibatkan dan memotivasi peserta didik agar kegiatan belajar dirasakan sebagai bagian dari kehidupan dan mereka merasa memilikinya. Hal ini dapat dilakukan sebagai berikut: Peserta didik didorong untuk menyatakan kebutuhan belajar berupa kompetensi tertentu yang ingin mereka miliki dan diperoleh melalui kegiatan pembelajaran. Peserta didik didorong untuk mengenali dan mendayagunakan lingkungan sebagai sumber belajar untuk memenuhi kebutuhan belajar. Peserta didik dibantu untuk mengenali dan menyatakan kemungkinan adanya hambatan dalam upaya memenuhi kebutuhan belajar, baik yang datang dari dalam maupun dari luar. Berdasarkan identifikasi terhadap kebutuhan belajar bagi pembentukan kompetensi peserta didik, baik secara kelompok maupun perorangan, kemudian diidentifikasi sejumlah kompetensi untuk dijadikan bahan pembelajaran.

b. Perumusan Kompetensi Dasar

Kompetensi merupakan suatu yang ingin dimiliki oleh peserta didik dan merupakan komponen utama yang harus dirumuskan dalam pembelajaran. Kompetensi yang jelas akan memberi petunjuk yang jelas pula terhadap materi yang harus dipelajari, penetapan metode dan media pembelajaran serta memberi petunjuk terhadap penilaian.

Oleh sebab itu setiap kompetensi harus merupakan panduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

c. Penyusunan Program Pembelajaran

Penyusunan program pembelajaran akan bermuara pada rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), sebagai produk program pembelajaran jangka pendek, yang mencakup komponen program kegiatan belajar dan proses pelaksanaan program.

Menurut E.Mulyasa (2019) Komponen program mencakup kompetensi dasar, materi standar, metode dan teknik, media dan sumber belajar, waktu belajar dan daya dukung lainnya. Rencana pelaksanaan pembelajaran pada hakikatnya merupakan suatu sistem, yang terdiri atas komponen-komponen yang saling berhubungan serta berinteraksi satu sama lain dan memuat langkah-langkah pelaksanaannya untuk membentuk kompetensi. Kemampuan dalam membuat perancangan pembelajaran, dengan indikator antara lain yaitu Mampu merencanakan pengorganisasian bahan pembelajaran, seperti mampu menelaah dan menjabarkan materi yang tercantum dalam kurikulum, mampu memilih bahan ajar yang sesuai

dengan materi, mampu menggunakan sumber belajar yang memadai, dan lainnya. Mampu merencanakan pengelolaan pembelajaran, seperti merumuskan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai, memilih jenis strategi/metode pembelajaran yang cocok, menentukan langkah- langkah pembelajaran, menentukan cara yang dapat digunakan untuk memotivasi peserta didik, menentukan bentuk-bentuk pertanyaan yang akan diajukan kepada peserta didik, dan lainnya. Mampu merencanakan pengelolaan kelas, seperti penataan ruang tempat duduk peserta didik, mengalokasi waktu, dan lainnya. Mampu merencanakan penggunaan media dan sarana yang bisa digunakan untuk mempermudah pencapaian kompetensi, dan lainnya. Mampu merencanakan model penilaian proses pembelajaran, seperti menentukan bentuk, prosedur, dan alat penilaian (A.Fatah Yasin, 2018).

d. Pelaksanaan Pembelajaran

Sub kompetensi ini memiliki indikator esensial, menata latar pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif. Sehubungan dengan itu guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai dalam mengelola pembelajaran salah satunya kompetensi pedagogik. Menurut E.Mulyasa (2019) Secara operasional kemampuan mengelola pembelajaran menyangkut tiga fungsi manajerial, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian.

- 1) Perencanaan menyangkut penetapan tujuan dan kompetensi, serta memperkirakan cara pencapaiannya. Perencanaan merupakan fungsi sentral dari manajemen pembelajaran dan harus berorientasi ke masa

depan. Guru sebagai manajer pembelajaran harus mampu mengambil keputusan yang tepat untuk mengelola berbagai sumber.

- 2) Pelaksanaan adalah proses yang memberikan kepastian bahwa proses pembelajaran telah memiliki sumber daya manusia dan sarana prasarana yang diperlukan sehingga dapat membentuk kompetensi dan mencapai tujuan yang diinginkan.
- 3) Pengendalian atau evaluasi bertujuan untuk menjamin kinerja yang dicapai sesuai dengan rencana atau tujuan yang telah ditetapkan. Guru diharapkan membimbing dan mengarahkan pengembangan kurikulum dan pembelajaran secara efektif, serta memerlukan pengawasan dalam pelaksanaannya.

e. Evaluasi Hasil Belajar

Sub kompetensi ini memiliki indikator esensial melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

Secara umum, dalam bidang pendidikan evaluasi bertujuan untuk :

- 1) Memperoleh data pembuktian yang akan menjadi petunjuk sampai dimana tingkat kemampuan dan tingkat keberhasilan peserta didik dalam pencapaian tujuan-tujuan kurikuler setelah menempuh proses pembelajaran dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

2) Mengukur dan menilai sampai di manakah efektifitas mengajar dan metode-metode mengajar yang telah diterapkan oleh pendidik, serta kegiatan belajar yang dilaksanakan oleh peserta.

Menurut Zakiah Derajat (2018) Seorang guru yang baik adalah guru yang mencintai dan memahami baik bidang studinya maupun anak didiknya, seorang guru hendaknya mengetahui bagaimana cara murid belajar dengan baik dan berhasil. Berikut ini adalah unsur-unsur pokok yang perlu diperhatikan dalam masalah belajar yaitu: Kegairahan dan kesediaan dalam belajar, Membangkitkan minat murid, Menumbuhkan minat dan bakat yang baik, Mengatur proses pembelajaran dalam pengaturan pengalaman belajar adalah faktor utama dalam berhasilnya proses belajar.

Kompetensi pedagogik jika digabungkan dengan sebuah profesi yaitu guru atau tenaga pengajar, maka kompetensi guru mengandung arti kemampuan seorang guru dalam meningkatkan pemahaman peserta didik, melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak atau kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial ialah kemampuan yang diperlukan agar seseorang berhasil dalam berhubungan dengan orang lain. Dalam kompetensi sosial ini termasuk keterampilan dalam interaksi sosial dan melaksanakan tanggung jawab sosial. kompetensi sosial guru adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta

didik, dan masyarakat sekitar (Mulyasa, 2017). Menurut Kunandar (2017) Kompetensi sosial juga merupakan kemampuan guru melakukan interaksi sosial melalui komunikasi. Guru dituntut berkomunikasi dengan sesama guru, siswa, orang tua siswa, dan masyarakat sekitar.

Menurut Kunandar ciri-ciri / karakteristik kompetensi sosial guru yaitu sebagai berikut :

- a. Berkomunikasi dengan efektif terhadap peserta didik.
- b. Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua / wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial guru adalah kemampuan seorang guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi ketika menyampaikan materi pelajaran kepada siswa, selain peserta didik guru juga mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, serta masyarakat sekitar. Menurut Mulyasa (2017) Kompetensi ini memiliki sub kompetensi dengan indikator sebagai berikut :

- a. Dapat berbicara dan bergaul dengan baik dengan siswa, berkomunikasi dengan efektif dengan siswa, dan guru dapat memahami keinginan dan harapan siswa.
- b. Mampu berkomunikasi antar sesama pendidik untuk dapat mendiskusikan tantangan hal yang dialami oleh anak-anak dan

bagaimana cara mengatasinya. Hal ini akan berhasil jika mereka mampu berkomunikasi dan bergaul dengan baik satu sama lain.

- c. Mampu berinteraksi dan bekerja sama dengan baik dengan orang tua/wali siswa dan masyarakat sekitar. Misalnya guru, mungkin memberi tahu orang tua tentang bakat, minat, dan kemampuan anak-anak mereka.

4. Kompetensi Professional

Menurut Abdul rachman Shaleh (2018) Kompetensi profesional, diartikan sebagai penguasaan materi pembelajaran secara luas dan utuh, termasuk penguasaan materi kurikulum mata pelajaran sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi tersebut, serta pengetahuan tentang struktur dan proses ilmiahnya.

Dan menurut Suyanto dan Jihad Asep (2018) kompetensi professional yaitu Penguasaan isi pembelajaran yang luas dan mendalam yang harus dikuasai guru, meliputi penguasaan mata pelajaran kurikulum sekolah dan substansi keilmuan yang dituangkan di materi, serta penguasaan didalam struktur dan metode keilmuan. Setiap sub kompetensi tersebut memiliki indikator sebagai berikut :

- a. Memperoleh pemahaman yang menyeluruh tentang materi ilmiah yang relevan dengan topik kajian. Hal ini menuntut guru untuk memahami bahan ajar kurikulum sekolah, struktur, konsep, dan metode ilmiah yang menaungi dan sesuai dengan bahan ajar, serta hubungan antara konsep manusia dan mata pelajaran terkait, dan yang terakhir penerapan ilmu pengetahuan didalam konsep dalam proses belajar mengajar.

- b. Memahami dan menguasai tahapan-tahapan penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam ilmu pengetahuan/kajian materi bidang studi.

5. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian guru adalah kemampuan kepribadian guru, inilah yang membuatnya mantap, stabil, dewasa, cerdas, berakhlak mulia, dan berwibawa, serta dapat menjadi panutan bagi siswa. Dan di dalam PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Sisdiknas, dijelaskan juga bahwa kompetensi kepribadian guru merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, kompetensi kepribadian memiliki beberapa indikator yang terdiri dari :

- a. Kepribadian yang konsisten dan stabil, bertindak sesuai dengan norma hukum dan sosial, senang menjadi guru profesional, dan memiliki konsistensi dalam berperilaku sesuai dengan standar yang ditetapkan terjadi dalam kehidupan.
- b. Kepribadian yang sudah dewasa, dengan menunjukkan mentalitas yang matang dengan etos kerja yang kuat dan kemampuan untuk beroperasi secara mandiri sebagai pendidik.
- c. Kepribadian bijaksana, dengan menunjukkan perilaku yang membantu anak, sekolah, dan masyarakat, serta keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- d. Berbudi pekerti luhur dan dapat dijadikan teladan, dengan indikator sebagai berikut ini yaitu berperilaku sesuai dengan prinsip agama, iman

dan taqwa, kejujuran, keikhlasan, tolong menolong, dan perilaku baik yang patut dicontoh oleh siswa.

- e. Kepribadian berwibawa, dengan menunjukkan perilaku terhormat, dan perilaku yang berdampak menguntungkan bagi siswa.

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Guru

Unsur internal seperti latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, etos kerja, penataran, dan pelatihan merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Sedangkan elemen eksternal seperti iklim kerja, kebijakan organisasi, lingkungan sosial kerja, sarana, dan prasarana berdampak pada kompetensi guru. Aspek-aspek tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain dalam hal kompetensi guru. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kemampuan mengajar seorang guru, unsur-unsur yang mungkin mempengaruhinya harus diteliti. Berikut ini akan diuraikan teori kajian mengenai tiga komponen internal yaitu latar belakang pendidikan guru, pengalaman mengajar guru, dan etos kerja guru, untuk tujuan analisis penelitian.

1. Latar belakang Pendidikan Guru

Pendidikan merupakan sarana untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia akan dihasilkan sebagai hasil dari pendidikan yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten merupakan indikator utama tingkat peradaban suatu bangsa. Salah satu tujuan pendidikan adalah mempersiapkan peserta didik agar cakap dan terampil dalam bidang tertentu. Keterlibatan pendidik dalam hal ini pengajar, dalam tumbuh kembang anak-anak tersebut tidak dapat dipisahkan. Guru dengan keterampilan yang memadai hampir pasti akan

memiliki dampak yang baik pada potensi siswa. Latar belakang pendidikan ini digambarkan sebagai pencapaian pendidikan seseorang.

2. Pengalaman Mengajar

Pengalaman adalah guru terbaik, dan pengalaman adalah instruktur terbaik dalam segala hal. Pengalaman juga adalah satu-satunya guru yang tidak pernah marah, Pengalaman adalah guru yang tidak berjiwa, tetapi selalu diinginkan oleh semua orang. Pengajar akan mempelajari hal-hal baru saat mengajar, dan jika ini diharapkan dan digunakan dengan baik, akan menghasilkan pelajaran penting bagi guru.

3. Etos Kerja

Menurut Djoko Kustono (2017) ia berpendapat bahwa Tidak pernah ada definisi tunggal tentang etos kerja yang diterima oleh seluruh masyarakat. Harus ada beberapa aspek dari konsep yang ditinggalkan atau yang tidak boleh dimasukkan. Jika definisi etos kerja dapat ditetapkan dan diterima oleh banyak orang, definisi tersebut menjadi terlalu luas.

2.1.5 Iklim Kerja

2.1.5.1 Pengertian Iklim Kerja

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagian mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam

tingkatan tertentu polanya dapat langgeng.

Menurut Luthans dalam Simamora (2011) iklim kerja adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim kerja mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim kerja yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Menurut Kusnan dalam Achmad (2015) iklim kerja sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja.

Dari beberapa pengertian mengenai iklim kerja dapat disimpulkan bahwa suatu lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi perilaku mereka dan bentuk kerjasama karyawan untuk pencapaian tujuan bersama didalam perusahaan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Kerja

Menurut Simamora (2011) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi iklim kerja, yaitu :

1. Penempatan Personalia

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim kerja. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan, pengalaman watak.

2. Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim kerja tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal. Komunikasi yang bersifat formal dapat berlangsung dalam suasana rapat atau kegiatan formal lainnya. Sedangkan komunikasi yang bersifat informal berlangsung dalam kegiatan diluar kedinasan, misalnya pada saat istirahat di luar forum formal. Komunikasi informal tidak bisa diabaikan oleh pimpinan karena akan membutuhkan keakraban.

3. Pendinasan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi. Peran pimpinan dalam hal ini yaitu membuat para personil/pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi.

4. Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi. Informasi sangat bermanfaat bagi organisasi terutama dalam penyusunan program kerja organisasi, mendukung kelancaran penggunaan metode kerja dan sebagai alat control atau pengawasan.

5. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain.

2.1.5.3 Dimensi Iklim Kerja

Menurut Kusnan dalam Achmad (2015) dimensi dan indikator iklim kerja yaitu sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Indikator dari tanggung jawab diartikan bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil karyawan di dalam perusahaan.

2. Identitas Individu dalam Organisasi

Identitas Individu dalam Organisasi diartikan karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk sama-sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada perusahaan.

3. Kehangatan antar karyawan

Kehangatan antar pegawai merupakan bagaimana interaksi antar karyawan dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.

4. Dukungan

Dukungan diartikan sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan support antar karyawannya.

5. Konflik

Konflik diartikan bagaimana karyawan dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antara individu atau kelompok.

2.1.6 Efektivitas Kerja

2.1.6.1 Pengertian Efektivitas Kerja

Setiap organisasi selalu dihadapkan pada persoalan keterbatasan sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya. Interaksi antar berbagai sumber daya tersebut harus dikelola dengan baik sehingga dapat mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Secara sederhana efektivitas kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu tepat pada sasaran.

Menurut Priansa (2016) efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan. Efektivitas berkenaan dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Sutarto (2012) efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki.

Menurut Prihartono (2012) efektivitas merupakan tingkat keberhasilan mencapai sasaran. Sasaran diartikan sebagai keadaan atau kondisi yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2013) Efektivitas Kerja adalah suatu keadaan yang menjunjungkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik.

Menurut Siagian (2012) efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Pekei (2016) Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektivitas juga berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu

operasi pada sektor public sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditentukan.

Dari hasil penelitian di atas dapat di simpukan bahwa efektivitas adalah hasil pencapaian menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan output yang di hasilkan sesuai dengan tujuan yang di harapkan.

2.1.6.2 Pendekatan Terhadap Efektivitas

Pendekatan terhadap efektivitas dilakukan dengan bagian yang berbeda, dimana perusahaan mendapatkan input berupa berbagai macam sumber dari lingkungannya. Menurut Marwansyah (2016) bahwa terdapat pendekatan yang digunakan secara terpisah untuk mendukung efektivitas kerja dalam sebuah budaya baru, orang-orang perlu memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang budaya lain itu dan kemampuan untuk menunjukkan perilaku yang sesuai. Kegiatan dan proses internal yang terjadi dalam perusahaan mengubah input menjadi output atau program yang kemudian dilemparkan kembali kepada lingkungannya. Pendekatan terhadap efektifitas terdiri dari :

1. Pendekatan sasaran

Pendekatan ini mencoba mengatur sejauh mana suatu perusahaan berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai. Pendekatan sasaran dalam pengukuran efektivitas dimulai dengan identifikasi sasaran organisasi dan mengukur tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran tersebut.

2. Pendekatan Sumber

Pendekatan sumber mengukur efektivitas melalui keberhasilan suatu perusahaan dalam mendapatkan berbagai macam sumber yang dibutuhkan.

3. Pendekatan proses

Pendekatan proses menganggap efektivitas sebagai defenisi dan kondisi kesehatan dari suatu organisasi. Pada organisasi yang efektif, proses internal berjalan dengan lancar dimana kegiatan bagian-bagian yang ada berjalan secara terkoordinasi.

2.1.6.3 Ukuran Efektivitas Kerja

Setelah mengemukakan pengertian-pengertian efektivitas kerja menurut para ahli di atas, peneliti akan membahas lebih lanjut ukuran-ukuran untuk mengukur efektivitas kerja menurut Makmur (2015) yaitu sebagai berikut :

1. Ketepatan Waktu :

Ketepatan Waktu adalah seluruh rangkaian saat ketika proses, perbuatan atau keadaanberada atau berlangsung.

2. Ketepatan Sasaran Pekerjaan

Ketepatan sasaran berorientasi pada hasil pekerjaan, hasil pekerjaan merupakan sesuatu yang diperoleh dari proses kegiatan yang dilakukan seseorang.

3. Ketepatan Biaya

Biaya merupakan suatu sumber daya yang dapat mempelancar, memajukan dan mengembangkan organisasi. Dana didalam suatu organisasi merupakan sumber yang sangat mendukung didalam hal penganggaran atau pendanaan.

2.1.6.4 Indikator Efektivitas

Menurut Prihartono (2012) ada beberapa pendekatan untuk mengukur efektivitas, yaitu :

1. Pendekatan Sumber

Organisasi dapat memperoleh berbagai macam sumber yang dibutuhkan dan memelihara sistem organisasi dalam kondisi mampu dan sumber daya yang diperoleh dari lingkungan.

2. Pendekatan Proses

Hal ini merupakan efektivitas organisasi sebagai efisiensi dan kondisi dari organisasi secara internal.

3. Pendekatan Sasaran

Pengukuran sasaran menjadi sulit karena ada bermacam-macam sasaran, antara lain *operative goal* dan sasaran resmi. Juga bermacam-macam *output* yang dihasilkan.

4. Pendekatan Gabungan

Pendekatan kontingensi mengadakan pengukuran efektivitas secara menyeluruh.

Menurut Hasibuan (2013) beberapa indikator efektivitas kerja yaitu :

6. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal.

7. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan beberapa hasil kerja dalam bentuk kerapihan, ketelitian, dan keterkaitan hasil

dengan tidak menghasilkan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

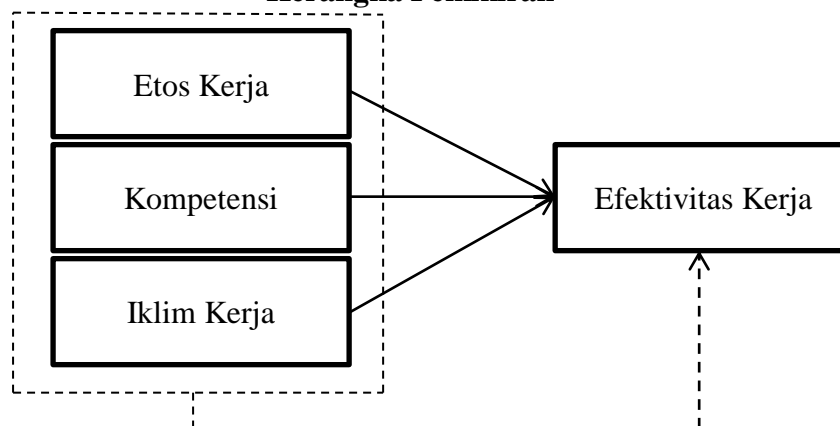
8. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur pikir penulis yang dijadikan sebagai skema pemikiran atau dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat indikator yang melatar belakangi penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang terdiri dari satu variabel bebas yaitu etos kerja (X_1), kompetensi (X_2), iklim kerja (X_3) dan satu variabel terikat yaitu efektivitas kerja (Y).

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang dikembangkan untuk penelitian, (2021)

Keterangan :

—————> : Pengaruh secara parsial

- - - - -> : Pengaruh secara simultan

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2015) hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric dengan data. Dengan mengacu pada rumusan masalah, landasan teori, dan kerangka pemikiran tersebut maka hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah :

H₁ : Pengaruh etos kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari.

H₂ : Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap efektivitas kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari.

H₃ : Pengaruh iklim kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari.

H₄ : Pengaruh etos kerja, kompetensi dan iklim kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Habib Hakim tahun 2017 dengan judul Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di Smk Teknik Dipanegara Tebing Tinggi dalam Jurnal Wahana Inovasi Volume 6 No.2 Juli-Des 2017 ISSN : 2089-8592. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Dari hasil penelitian, hasil pengujian secara parsial etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru dan disiplin kerja juga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru. Hasil uji F diketahui nilai *pvalue* 0.007 terhadap efektivitas kerja guru, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $5,872 > 3,33$. Hal tersebut berarti jika

etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mengalami kenaikan maka akan berdampak pada peningkatan efektivitas kerja guru, sebaliknya jika etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mengalami penurunan maka akan berdampak pada penurunan efektivitas kerja guru. Efektivitas kerja guru sebesar 78,5 % dipengaruhi oleh variabel etos kerja dan disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Zaman Zaini dan Rida Agustian tahun 2019 dengan judul Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara dalam Jurnal Transparansi E-ISSN 2622-0253 Vol. 2 ,No. 1, Juni 2019, pp. 109-115 109. Pada penelitian ini penulis menerapkan paradigma penelitian ini berlandaskan filsafat positivistik dimana fenomena dapat diklasifikasikan, relatif tetap dan kongkrit. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survey dan pendekatan secara kuantitatif. Hasil penelitian ini berdasarkan uji t, nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $10,848 > 1.671$ sehingga disimpulkan secara parsial Kompetensi pegawai memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Pusat. Dan berdasarkan nilai koefisien menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel yaitu $12,290 > 1.671$ sehingga disimpulkan secara parsial Disiplin Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara. Berdasarkan hasil koefisien korelasi nilai R sebesar 0.839 antara disiplin kerja dengan efektifitas kerja pegawai tergolong tinggi. Hasil uji F nilai F sebesar 79,864, yang artinya F hitung $> F$ yaitu $79,864 > 3.11$ sehingga dapat disimpulkan bawah Kompetensi pegawai dan Disiplin Kerja secara bersama-sama

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara.

Penelitian yang dilakukan oleh Nana Suandana tahun 2016 dengan judul Pengaruh Iklim kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pandeglang dalam Jurnal Ilmiah Niagara Vol. VIII No. 2, Desember 2016. Desain utama dalam penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian eksplanasi) yang titik beratnya pada pengujian antar variabel yang dihipotesiskan, kemudian bertujuan mengukur dan menguji hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim kerja terhadap efektivitas kerja, bahwa melalui uji signifikansi menggunakan statistik uji t diperoleh nilai thitung untuk β_1 sebesar 6,152 dan t tabel dengan derajat bebas dengan pembilang 2 dan penyebut 56 pada α (0,05) sebesar (1,980 s/d 2,00). Dengan demikian t hitung (6,152) > t tabel (1,980 s/d 2,00) menunjukkan bahwa iklim kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Aan Hartawan tahun 2020 dengan judul Kontribusi Kompetensi Pedagogik Dan Iklim kerja Sekolah Terhadap Efektivitas Kerja Guru dalam Jurnal Madinasika Manajemen dan Keguruan, Volume 2, Nomor 1, Oktober 2020, Halaman 41-50 E-ISSN: 2716-0343, P-ISSN: 2715-8233. Metode yang digunakan survey dengan pendekatan kuantitatif, jenis data berupa primer dan sekunder dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara. Hasil dari penelitian untuk hipotesis pertama, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,781, untuk menguji tingkat signifikansinya diuji dengan t-test diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,084 yang ternyata lebih besar dari t-tabel

(0,300), artinya kompetensi pedagogik guru berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas kerja guru, dengan besaran pengaruh 60,99%. Untuk hipotesis kedua, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,761, untuk menguji tingkat signifikansinya diuji dengan t-test diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,034 yang ternyata lebih besar dari t-tabel (0,300), artinya iklim kerja sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas kerja guru, dengan besaran pengaruh 57,91%. Untuk hipotesis ketiga, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,825, untuk menguji tingkat signifikansinya diuji dengan F-test diperoleh nilai F-hitung sebesar 56,047 yang ternyata lebih besar dari F-tabel (3,170), artinya kompetensi pedagogik guru dan iklim kerja sekolah secara bersama berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas kerja guru, dengan besaran pengaruh 68,80%.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryati, Edi Harapan dan Houtman tahun 2020 dengan judul *Effect of Work Motivation and Work Climate on Teacher' Performance* dalam *International Journal of Progressive Sciences and Technologies* (IJPSAT) ISSN 2509-0119. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Berdasarkan hasil analisis hasil analisis regresi diperoleh t-hitung 8,440 sedangkan t-tabel 1,657 jadi t-hitung > t-tabel artinya H_0 ditolak, terbukti motivasi memiliki berpengaruh positif terhadap efektivitas guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap guru kinerja, dimana hasil uji parsial (uji t) signifikansi t adalah 0,004. Berdasarkan uji F nilai F hitung sebesar 17,786 dengan nilai signifikan F bernilai 0,000 dimana nilainya lebih kecil dari nilai akurasi = 0.1 ($P_v <$), berarti terdapat a pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja

(X1), dan Iklim Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Hasil perhitungan koefisien korelasi berganda 0,68 dan koefisien determinasi sebesar 0,474 yang artinya 47% dijelaskan bersama oleh persepsi dirinya jabatan dan motivasi berprestasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Besse Faradiba tahun 2020 dengan judul *The Influence Of Organizational Culture, Work Ethic, And Employee Discipline On The Organizational Performance At The Regional Land Office Of West Papua Province In Manokwari* dalam *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* E-ISSN: 2614-1345 *UMKT* Vol. 14 No.2 2020. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *convenience*. Dari hasil penelitian budaya organisasi mempunyai nilai positif sebesar 1,988. Artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja. Nilai sig. (0,004 < 0,05) atau t diperoleh (2,236) > t tabel (2.000). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja organisasi. Hasil variabel Etos kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 2,119. Hal ini menunjukkan bahwa berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja dimana nilai sig (0,011 < 0,05) atau t diperoleh (2,659) > t tabel (2.000). Variabel bebas berikutnya yaitu disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 2,027. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja dengan sig 0,008 < 0,05 atau t diperoleh (2,185) > t tabel (2.000). Jadi disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja. Hasil uji F nilai F hitung adalah 26,68 > F Tabel (26,35) atau sig 0,007 < 0,05. Artinya semua variabel independen mempengaruhi efektivitas kinerja. Nilai R-Square = 0,131 artinya 13,1% variasi variabel efektivitas kinerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, etos kerja dan disiplin kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.2 Jenis Data

Dalam riset, data merupakan bahan mentah dari informasi. Jadi, informasi merupakan data yang telah diperoleh. Data yang belum diolah tidak dapat memberikan informasi.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017) yang menyatakan bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Data primer yang diperoleh dengan kepustakaan dan kuesioner dibagikan kepada guru SD Negeri 004 Bukit Bestari.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau

lewat dokumen. Data sekunder antara lain disajikan dalam bentuk data-data, tabel-tabel, atau mengenai topik penelitian. Data ini merupakan data yang berhubungan secara langsung dengan penelitian yang dilaksanakan dan bersumber dari SD Negeri 004 Bukit Bestari.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah aktivitas yang menggunakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Untuk memperoleh data penelitian, ada beberapa metode mengumpulkan data tersebut, yaitu :

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2017) kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian. Digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Studi dilakukan antara lain

dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas yang karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang penulis gunakan sebagai objek penelitian adalah guru SD Negeri 004 Bukit Bestari sebanyak 33 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Dalam hal ini sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di SD Negeri 004 Bukit Bestari sebanyak 33 orang.

3.5 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian tentang etos kerja, kompetensi dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja Guru SD Negeri 004 Bukit Bestari akan dijelaskan dalam tabel 3.1, sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala
Etos Kerja (X ₁)	Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Menurut Achmad (2015)	1. Kerja adalah aktualisasi 2. Kerja adalah amanah 3. Kerja adalah panggilan 4. Kerja adalah seni 5. Kerja adalah kehormatan 6. Kerja adalah rahmat 7. Kerja adalah ibadah 8. Kerja adalah pelayanan Menurut Achmad (2015)	1 2 3 4 5 6 7 8	Likert
Kompetensi (X ₂)	Kompetensi guru adalah kemampuan yang mengacu pada tugas guru untuk memenuhi tugas dengan cara yang bertanggung jawab dan bermanfaat.	1. Kompetensi Pedagogik 2. Perancangan Pembelajaran 3. Kompetensi Sosial 4. Kompetensi Profesional Menurut (Anshori, 2017)	1, 2, 3 4, 5 6, 7, 8, 9, 10, 11 12, 13	Likert

	Dengan definisi ini dapat dikatakan bahwa kompetensi guru mengacu kepada kapasitas dan kewenangan seorang guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. (Asef Umar Fahrudin, 2018)			
Iklm Kerja (X ₃)	Iklm kerja sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja. Menurut Kusnan dalam Achmad (2015)	1. Tanggung Jawab 2. Identitas Individu dalam Organisasi 3. Kehangatan antar karyawan 4. Dukungan 5. Konflik Menurut Kusnan dalam Achmad (2015)	1, 2 3 4 5, 6 7	Likert
Efektivitas Kerja (Y)	Efektivitas Kerja adalah suatu keadaan yang menjunjungkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pemanfaatan waktu Menurut Hasibuan (2013)	1, 2 3, 4 5, 6, 7	Likert

	pekerjaan serta kualitas kerja yang baik. Menurut Hasibuan (2013)			
--	---	--	--	--

Sumber : Data Olahan, (2021)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Tahap-tahap teknik pengolahan data yang dilakukan sebagai berikut :

1. *Editing*

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan kedalam kategori yang sama.

3. *Scoring*

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Pemberian skor ini digunakan sistem skala lima, yaitu :

- a. Sangat setuju diberi skor 5
- b. Setuju diberi skor 4
- c. Cukup Setuju diberi skor 3
- d. Tidak Setuju diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

4. *Tabulating*

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas.

Setelah proses tabulating selesai dilakukan, kemudian data diolah dengan program SPSS 22.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2014) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Jika koefisien korelasi $r \geq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid.
2. Jika koefisien korelasi $r \leq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{ix} = \frac{n(\sum ix) - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{\{n\sum i^2 - (\sum i)^2\}\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}}}$$

Dimana :

r_{ix} = Koefisien korelasi item-total (*bivariate pearson*)

i = Skor item

x = Skor total

n = Banyaknya subjek

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan Indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Menurut Sunyoto (2011) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel. Butir pertanyaan dikatidakan dikatidakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasikan data yang dapat dipercaya juga. Butir kuesioner dikatidakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* (α) $> 0,60$ dan dikatidakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* (α) $< 0,60$ Suharsimi dalam Sunyoto (2011).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot.

1. Uji normalitas menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Uji ini adalah untuk menguji normal atau tidaknya suatu distribusi data.

Pedoman pengambilan keputusan : 1. Nilai Sig. atau Signifikansi atau Nilai Probabilitas $< 0,05$ maka, distribusi adalah *tidak normal*.

2. Nilai Sig. atau Signifikansi atau Nilai Probabilitas $> 0,05$ maka, distribusi adalah *normal*.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Menurut Ghozali (2013) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2013) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika P value $> 0,05$ tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

3.7.2.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Sumanto (2014) uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel

bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Menurut Ghazali (2013) uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji model regresi jika ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nilai 0. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi masalah multikolinearitas.
2. Jika nilai *tolerance* tidak mendekati angka 1 dan nilai VIF di atas 10, maka terjadi masalah multikolinearitas, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model adalah dapat dipercaya dan objektif (tidak ada multikolinearitas).

3.7.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 Sugiyono (2017).

Penelitian ini, penulis menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Adapun persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono (2017) dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Efektivitas Kerja

α = Nilai Konstan

X_1 = Etos Kerja

X_2 = Kompetensi

X_3 = Iklim Kerja

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Kesalahan pengganggu

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Sugiyono (2012) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat, untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$. Rumus t_{hitung} analisis regresi adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

b_i = koefisien regresi variabel i

S_{bi} = standar eror variabel i

Yaitu suatu uji digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.

1. Penentuan nilai kritis (t tabel)

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji – t dengan tingkat signifikan (α) 5% dengan sampel (n).

2. Kriteria hipotesis

H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja, kompetensi dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja.

H_a = ada pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja, kompetensi dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja.

3. Kriteria pengujian

a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti bahwa ada hubungan antara etos kerja, kompetensi dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja.

b. Jika nilai t hitung $<$ t tabel, H_0 diterima dan H_a ditolak hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel etos kerja, kompetensi dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja.

3.7.4.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2012) uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$. Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (etos

kerja, kompetensi dan iklim kerja) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (efektivitas kerja). F hitung dapat dicari dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen

Hasil uji F dilihat pada output ANOVA, tahap melakukan uji F adalah :

1. Merumuskan Hipotesis

Ho : tidak ada hubungan

Ha : ada hubungan

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Menentukan F_{tabel}

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dan df 3 (n-k-1). N adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen.

4. Kriteria pengujian

Ho diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (etos kerja,

kompetensi dan iklim kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (efektivitas kerja) amat terbatas. Rumus mencari koefisien determinasi dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

ryx_1 = Korelasi sederhana antara X_1 dan y

ryx_2 = Korelasi sederhana antara X_2 dan y

rx_1x_2 = Korelasi sederhana antara X_1 dan x_2

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, D. T. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Refika Aditama.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi)*. Alfabeta.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Mediaterra.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 (Update PLS Regresi) (Edisi 7)*. UNDIP.
- Haming, M., & Nurnajamuddin, M. (2015). *Manajemen Produksi Modern, Operasi Manufaktur Dan Jasa*. Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Makmur. (2015). *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Refika Aditama.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ma'ruf, A. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Pekei, B. (2016). *Konsep Dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah Di Era Otonomi*. Taushia.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Prihartono. (2012). *Manajemen Pelayanan Prima, Dilengkapi Dengan Etika Profesi Untuk Kinerja Kantor*. Andi Offset.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika.
- Simamora, B. (2011). *Memenangkan Pasar Dengan Pemasaran Efektif Dan Profitabel*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja Dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian ekonomi (Cetakan Pe)*. CAPS.
- Sumanto. (2014). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. CAPS.
- Sutarto. (2012). *Buku Ajar Manajemen Pelatihan*. Universitas Negeri Semarang.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada

CURRICULUM VITAE



Nama : Andika Puja Pratama

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 15 Maret 1999

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Email : Andikaapratamaa121@gmail.com

Alamat : KP. Mekar Baru KM 8

Nama Orangtua : - Ayah : Asnan
- Ibu : Srinarsih

Pendidikan : - TK Aisyiyah Bustanul Atfal
- SD Negeri 012 Tanjungpinang Timur
- SMP Negeri 7 Tanjungpinang
- SMA Negeri 2 Tanjungpinang
- STIE Pembangunan Tanjungpinang