

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU
PADA SEKOLAH DASAR NEGERI 004
TANJUNGPINANG TIMUR**

SKRIPSI

NIRWANI AGUSTIA DEWI

NIM : 15612233



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU
PADA SEKOLAH DASAR NEGERI 004
TANJUNGPINANG TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

NIRWANI AGUSTIA DEWI

NIM : 15612233

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR
NEGERI 004 TANJUNGPINANG TIMUR**

Diajukan Kepada :

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

Oleh

Nama : NIRWANI AGUSTIA DEWI

NIM : 15612233

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Muhammad Muazamsyah, S.Sos., M.M
NIDN. 1008108302/Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



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



Mengetahui,
Ketua Program Studi,
Imran Ilyas., M.M
NIDN 1007036603/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR
NEGERI 004 TANJUNGPINANG TIMUR**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : NIRWANI AGUSTIA DEWI

NIM : 15612233

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sepuluh Bulan
Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M
NIDN 1008108302 / Asisten Ahli

Sekretaris,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
NIDN 1021029102 / Asisten Ahli

Anggota,



Octojaya Abrivoso, M.M
NIDN 1005108903 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 10 Desember 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Ketua,



Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA.
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Nirwani Agustia Dewi
Nim : 15612233
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,41
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Iklim Organisasi
Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar (SD)
Negeri 004 Tanjungpinang Timur

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 kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 03 Desember 2019

Penyusun,



NIRWANI AGUSTIA DEWI

NIM : 15612233

PERSEMBAHAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan ini kupersembahkan skripsi ini untuk :

Allah SWT yang telah melimpahkan segala Karunia, Rahmat, serta Hidayahnya

Sehingga Saya Bisa Menyelesaikan Skripsi ini

Kepada Kedua Orang Tua Yang Selalu Mendukung, Membantu, Memotivasi,

Serta Selalu Mendoakan Saya Tiada Henti

Kakak Dan Saudara-Saudara Yang Selalu Mendukung dan Mendoakan saya

Teman-teman yang telah berpartisipasi dalam membantu mengumpulkan data

sehingga di peroleh skripsi ini

Kepala sekolah dan guru-guru Sekolah Dasar Negeri 004 Tanjungpinang Timur

yang telah membantu dan ikut berpartisipasi sehingga jadilah skripsi ini

Teman-Teman Seperjuangan Jurusan Manajemen 2015 yang selalu memberikan

semangat serta berbagi pemikiran satu sama lain

Sahabat-Sahabat yang selalu memotivasi saya

Almamater Tercinta SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)

PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG

MOTTO

“Keberhasilan adalah sebuah proses”

“Niatmu adalah awal keberhasilan”

“Peluh keringatmu adalah penyedapnya”

“Tetes air matamu adalah pewarnanya”

*“Doamu dan doa orang-orang di sekitarmu adalah bara api yang
mematangkannya”*

“Kegagalan di setiap langkahmu adalah pengawetnya”

“Maka dari itu, bersabarlah !”

*“Allah selalu menyertai orang-orang yang penuh kesabaran dalam proses
menuju keberhasilan”*

*“Sesungguhnya kesabaran akan membuatmu mengerti bagaimana cara
mensyukuri arti sebuah keberhasilan”*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya penulis diberikan ilmu dan pengetahuan, sehingga penulis tetap dapat merasakan segala berkat yang diberikan-Nya. Atas bimbingan dan berkat yang diberikan Tuhan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar (SD) Negeri 004 Tanjungpinang Timur** yang merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan studi pada Program Strata 1 Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan ikhlas serta penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE., M.Ak., Ak., CA., Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami , SE., M.Si., AK., CA., Selaku Wakil Ketua 1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Bapak Imran Ilyas, M.M., Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
4. Bapak Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M. Selaku Pembimbing I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Tubel Agusven, M.M. Selaku Pembimbing II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Bapak/ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan masukan dan ilmu yang bermanfaat.
7. Ibu Retnowati, S.Pd.SD selaku Kepala Sekolah yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Sekolah Dasar (SD) Negeri 004 Tanjungpinang Timur Provinsi Kepulauan Riau.
8. Bapak dan Ibu Guru serta Tata Usaha Sekolah Dasar (SD) Negeri 004 Tanjungpinang Timur yang telah membantu penulis untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan skripsi.
9. Orang Tua Tercinta Bapak Ridwan dan Ibu Sulasmi yang telah membantu memberikan dukungan, semangat, nasehat, masukan dan doa bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Kakakku Tersayang Nirwana Agustia Sari yang telah memberikan semangat dan dukungan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Saudara-saudara tercinta terutama safirah kamalia dan ismi indriani yang telah membantu sehingga terciptanya skripsi ini.
12. Sahabat dan teman-teman seperjuangan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan dukungan, semangat dan memberikan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dan

Pada akhirnya, apa yang telah penulis raih dengan penuh keyakinan dan keikhlasan adalah perkenaan, perlindungan dan bimbingan dari Allah SWT.

Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi Pembangunan Bangsa dan Negara. aamiin

Tanjungpinang, 22 November 2019

Penulis

Niwani Agustia Dewi
NIM.15612233

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
<i>ABSTRACT</i>	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.4.1 Kegunaan ilmiah	7
1.4.2 Kegunaan praktis	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Tinjauan Teori	10
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	10
2.1.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11

2.1.1.3	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.4	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2	Pengertian Kemampuan Kerja	16
2.1.2.1	Indikator Kemampuan Kerja	17
2.1.3	Pengertian Iklim Organisasi	19
2.1.3.1	Indikator Iklim Organisasi	20
2.1.4	Pengertian Kinerja	21
2.1.4.1	Indikator Kinerja	21
2.2	Kerangka Pemikiran	24
2.3	Hipotesis	24
2.4	Penelitian Terdahulu	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		29
3.1	Jenis Penelitian	29
3.2	Jenis Data	29
3.2.1	Data Primer	30
3.2.2	Data Sekunder	30
3.3	Teknik Pengumpulan Data	30
3.3.1	Metode Kuesioner	30
3.3.2	Metode Observasi	31
3.3.3	Studi Kepustakaan	31
3.4	Populasi dan Sampel	32
3.4.1	Populasi	32
3.4.2	Sampel	32
3.5	Definisi Operasional Variabel	33
3.6	Teknik Pengolahan Data	34
3.6.1	Editing	34
3.6.2	Coding	35
3.6.3	Scoring	35
3.6.4	Tabulasi	36
3.7	Teknik Analisis Data	36

3.7.1	Uji Kualitas Data	37
3.7.1.1	Uji Validitas	37
3.7.1.2	Uji Reliabilitas	38
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	39
3.7.2.1	Uji Normalitas	39
3.7.2.2	Uji Heteroskedastisitas	40
3.7.2.3	Uji Multikolinieritas	42
3.7.2.4	Uji Autokorelasi	43
3.7.3	Analisis Regresi Berganda	44
3.7.4	Uji Hipotesis	45
3.7.4.1	Uji T atau Uji Parsial	45
3.7.4.2	Uji F atau Uji Simultan	46
3.7.4.3	Uji Koefisien Determinasi	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		48
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	48
4.1.1	Sejarah Sekolah	48
4.1.2	Profil Sekolah	49
4.1.3	Struktur Organisasi	52
4.1.4	Tugas dan Wewenang	52
4.2	Analisis Data Responden	58
4.3	Deskriptif Penilaian Responden	60
4.4	Uji Kualitas Data	71
4.4.1	Uji Validitas	71
4.4.2	Uji Reliabilitas	73
4.5	Uji Asumsi Klasik	74
4.5.1	Uji Normalitas	74
4.5.2	Uji Heteroskedastisitas	76
4.5.3	Uji Multikolinieritas	77
4.5.4	Uji Autokorelasi	78
4.6	Analisis Regresi Linier Berganda	80

4.7	Uji Hipotesis	82
	4.7.1 Uji T atau Uji Parsial	82
	4.7.2 Uji F atau Uji Simultan	85
4.8	Uji Determinasi (R^2)	86
4.9	Pembahasan Hasil Penelitian	87
BAB V PENUTUP		91
5.1	Kesimpulan	91
5.2	Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	33
Tabel 3.2	Tabel Autokorelasi	43
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Umur	58
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Kerja	60
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Iklim Organisasi	63
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Guru	66
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas	71
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	73
Tabel 4.9	Kolmogorov-Smirnov Test	74
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas	78
Tabel 4.11	Hasil Uji Autokorelasi	79
Tabel 4.12	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	80
Tabel 4.13	Hasil Uji T	83
Tabel 4.14	Hasil Uji F	85
Tabel 4.15	Hasil Uji Determinasi	86

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Bagan Kerangka Pemikiran	24
4.1	Struktur Organisasi	51
4.2	Uji Histogram	75
4.3	Uji Normalitas P-Plot	76
4.4	Uji Heteroskedastisitas	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Hasil Tabulasi Data
Lampiran 3	Hasil Pengolahan Data SPSS
Lampiran 4	Surat Keterangan Objek Penelitian
Lampiran 5	Hasil Cek Plagiarisme

ABSTRAK

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI 004 TANJUNGPINANG TIMUR

Nirwani Agustia Dewi, 15612233. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang.

Nirwanidewi64@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 004 Tanjungpinang Timur, mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 004 Tanjungpinang Timur, dan mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 004 Tanjungpinang Timur.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 30 orang, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu non probability sampling dengan penggunaan sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis data kuantitatif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

Hasil analisis regresi linear berganda didapat model regresi yaitu $Y = 24,311 + 0,723 X_1 + 0,575 X_2 + e$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dan iklim organisasi secara parsial masing-masing mempengaruhi kinerja guru. Hasil uji f menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dan iklim organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja guru yaitu sebesar 4,836.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu kemampuan kerja guru sudah dapat dikatakan baik sehingga dapat memberikan peningkatan pada kinerja guru dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab disekolah. Iklim organisasi di sekolah telah sesuai dengan keinginan guru dalam menjalankan aktivitas disekolah. Dan pada variabel kinerja guru telah melaksanakan kinerja dengan baik sesuai dengan apa yang telah menjadi kewajiban dan tanggung jawab sebagai guru.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Guru

Pembimbing : 1. Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M
2. Tubel Agusven ., M.M

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ABILITY THE INFLUENCE OF ABILITY OF WORK AND CLIMATE OF THE ORGANIZATION TO THE PERFORMANCE OF TEACHERS IN ELEMENTARY SCHOOL NEGERI 004 EAST TANJUNGPINANG

*Nirwani Agustia Dewi, 15612233. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Nirwanidewi64@gmail.com*

This research aims to determine the effect of working skills on teacher's performance in state Elementary school 004 East Tanjungpinang, knowing of climate influence of the organization to master's performance in state Elementary school 004 East Tanjungpinang, and Know the simultaneous influence of the organization's working ability and climate for teacher performance in state Elementary school 004 East Tanjungpinang.

The type of research used in this study is associative research with a quantitative approach. The research population amounted to 30 people, the sampling techniques used in this study are non probability sampling with the use of saturated sampling. Data analysis techniques using quantitative data analysis techniques, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analyses, hypotheses testing, and coefficient of determination testing.

The results of multiple linear regression analyses obtained the regression model of $Y = 24,311 + 0,723 X_1 + 0,575 X_2 + e$. T-test results indicate that the work capability variables and the organizational climate of each partial affect teacher performance. The F-test results showed that the work capability variables and the organizational climate simultaneously influenced the teacher's performance by 4,836.

The conclusion of the study is that the ability of the teacher's work can be said well so that it can provide improvement on the teacher's performance in the completion of tasks and responsibilities in the school. The climate of the Organization in school has been in accordance with the wishes of teachers in carrying out activities. And in the performance variables the teacher has carried out the performance well according to what has been the obligation and responsibility as a teacher.

Keyword : Work Ability, Climate Organization, Teacher Performance

*Advisor : 1. Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M
2. Tubel Agusven ., M.M*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dari adanya kegiatan organisasi. Hal ini disebabkan kemajuan maupun keberhasilan organisasi tentunya tidak akan terlepas dari adanya sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur suatu hubungan dan peranan dari adanya tenaga kerja agar lebih efektif dan juga efisien di dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi, karyawan, maupun masyarakat (Hasibuan, 2018). Seperti halnya di dunia pendidikan tentunya sangat membutuhkan peranan sumber daya manusia di dalamnya. Pendidikan memiliki peran yang penting dalam terjaminnya kelangsungan dan perkembangan hidup bangsa, sebab pendidikan merupakan wahana untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia.

Sebagai organisasi pendidikan tentunya membutuhkan adanya guru agar bisa mencerdaskan anak-anak generasi bangsa sehingga dapat memajukan bangsa maupun negara. Adapun guru merupakan orang-orang yang bekerja di instansi pendidikan baik itu tingkat Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA) ataupun Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang memberikan ilmu dan pengetahuan bagi peserta didik di sekolah sehingga dapat mencerdaskan anak-anak bangsa maupun negara.

Peningkatan kinerja guru merupakan tantangan bagi manajemen sekolah, hal ini karena keberhasilan dari adanya pencapaian tujuan visi dan misi sekolah

tentunya sangat tergantung dari kualitas guru yang ada di sekolah. Salah satu faktor penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu kemampuan guru di dalam menjalankan tugasnya di sekolah. Dimana kemampuan kerja yaitu sikap penilaian diri, pengetahuan maupun penguasaan materi terhadap pelaksanaan segala tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Selain itu iklim organisasi juga merupakan salah satu kontribusi di dalam memberikan peningkatan kinerja guru. Dimana iklim organisasi adalah suatu keadaan dan kondisi lingkungan yang ada di tempat kerja yang umumnya di rasakan oleh karyawan selama menjalankan aktivitas dalam rangka pencapaian segala tujuan dari adanya organisasi. Maka dengan begitu, meskipun kemampuan kerja guru baik apabila iklim organisasi yang ada di dalamnya tidak mendukung (konduktivitas) maka hal ini tentunya akan berdampak pada pencapaian tujuan sekolah.

Sekolah Dasar (SD) Negeri 004 Tanjungpinang Timur merupakan salah satu Sekolah Dasar Negeri yang ada di Provinsi Kepulauan Riau, yang terletak di Jalan D.I panjaitan, Kota Tanjungpinang Timur belakang Morning Bakery Batu 7. SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur ini merupakan satu-satunya sekolah rujukan tingkat Sekolah Dasar (SD) di Kota Tanjungpinang. SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur telah menjadi sekolah rujukan pada tahun 2014. Dan kini, Sekolah Dasar Negeri 004 Tanjungpinang Timur masuk sebagai sekolah favorit dan juga menjadi pusat dari adanya segala pertukaran informasi bagi sekolah lain. Lokasi sekolah dasar ini cukup strategis, sehingga tidak jarang banyak masyarakat yang menyekolahkan anak-anak mereka di sekolah tersebut. Dengan adanya

antusias dari kalangan masyarakat, Sekolah Dasar Negeri 004 Tanjungpinang Timur tentunya perlu untuk dapat meningkatkan dari adanya mutu pendidikan.

Sekolah Dasar Negeri 004 Tanjungpinang Timur dituntut supaya dapat meningkatkan kemampuan di dalam menghadapi segala persaingan, salah satunya yaitu dengan selalu memperhatikan dari segi faktor tenaga pendidik (guru). Dimana guru memiliki peranan yang sangat penting dalam sekolah sebab kinerjanya dapat memberikan suatu kontribusi untuk kemajuan sekolah. Sekolah haruslah mampu dalam mengelola guru yang tepat sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan memberikan suasana iklim yang kondusif dalam bekerja sehingga guru dapat meningkatkan kinerja dan nyaman dalam melaksanakan tugas di sekolah. Dalam kegiatan yang ada di Sekolah Dasar Negeri 004 Tanjungpinang Timur dalam penelitian ini kemampuan kerja dan iklim organisasi masih dirasakan belum optimal.

Kemampuan kerja guru dapat dilihat dari bagaimana kemampuan guru dalam mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya dan menyampaikannya kepada siswa sehingga siswa dapat menambah pengetahuan yang di dapat dari guru. Selanjutnya bagaimana guru mampu dalam menciptakan kelas yang kondusif, mampu membuka dan menutup pelajaran dan mengevaluasi materi sebelumnya kepada siswa serta bagaimana sikap guru dalam menangani siswa di sekolah. Salah satu indikasi yang menunjukkan adanya permasalahan dari kemampuan kerja yaitu kurangnya inovasi dan kreativitas guru dalam mengajar, kurangnya kepedulian guru pada saat jam mengajar sehingga yang harusnya bisa menanamkan nilai-nilai positif banyak terlewatkan, tidak semua guru mampu

memberikan semua ilmunya ke murid seperti pada saat membuka ataupun menutup pelajaran tidak diberikannya pengulangan materi yang telah diajarkan sehingga dengan begitu guru tentunya tidak tau apakah siswa tersebut dapat mengerti mengenai materi yang telah disampaikan, guru juga kurang dalam penguasaan mengelola kelas dibuktikan dengan guru kurang menanyakan kabar siswa terlebih dahulu sebelum memulai pelajaran. Jika guru menerapkan hal tersebut tentunya siswa merasa guru tersebut peduli dan perhatian kepada mereka. Dan juga masih terdapat guru yang belum memenuhi standart kualifikasi / kriteria pendidikan yang mana S-1.

Selain kemampuan kerja, faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja guru adalah iklim organisasi. Iklim organisasi di sekolah dapat dilihat dari bagaimana pemenuhan fasilitas kerja di sekolah untuk menunjang kerja guru, kondisi lingkungan yang nyaman bagi guru, gaji dan reward yang sesuai, serta hubungan yang terjalin dengan baik antara kepala sekolah dengan rekan-rekan guru yang ada disekolah. Iklim organisasi dapat mengalami gangguan ketika berhadapan dengan permasalahan tunjangan. Hal ini terutama terjadi pada guru-guru honorer / guru-guru Non PNS. Guru honorer ini dimana tidak mendapatkan tunjangan dan penghargaan dari sekolah terhadap kinerja mereka, kurangnya dukungan (motivasi) dari kepala sekolah. selain itu juga masih kurangnya sarana dan prasarana di sekolah dalam menunjang kerja guru. Sehingga akibat dari permasalahan tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru dan jika kinerja guru menurun tentunya akan berdampak pada kualitas

sekolah dalam memberikan tingkat kelulusan siswa menjadi tidak stabil. Dapat dilihat dari adanya tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Daftar Kelulusan Peserta Ujian Sekolah SD Negeri 004
Tanjungpinang Timur Kota Tanjungpinang

Tahun 2014/2015			Tahun 2015/2016			Tahun 2016/2017			Tahun 2017/2018			Tahun 2018/2019		
L	P	Total	L	P	Total	L	P	Total	L	P	Total	L	P	Total
82	68	150	79	75	154	70	81	151	81	71	152	88	60	148

Sumber : Sekolah Dasar Negeri 004 Tanjungpinang Timur 2014-2019

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa data kelulusan siswa pada 5 (lima) tahun terakhir di Sekolah Dasar (SD) Negeri 004 Tanjungpinang Timur mengalami kenaikan yaitu pada Tahun 2015/2016 dan Tahun 2017/2018. Selanjutnya mengalami penurunan kembali pada tahun terakhir yaitu pada Tahun 2018/2019. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa jumlah siswa dalam kelulusan pada setiap tahunnya tidaklah stabil. Adanya penurunan kelulusan siswa yang dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kekurangan guru dalam mengajar dan iklim organisasi yang dirasakan masih kurang oleh beberapa orang guru sehingga mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) Negeri 004 Tanjungpinang Timur dan berdampak pada jumlah kelulusan siswa setiap tahunnya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik meneliti lebih dalam mengenai ***“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan diatas, maka penulis telah merumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru pada SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru pada SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur?
3. Apakah kemampuan kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang ada diatas, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja guru pada SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja guru pada SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja guru pada SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang dapat diambil dari adanya penelitian ini, diantaranya :

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi bagi adanya dunia pendidikan maupun pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan kemampuan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru. Dan juga penelitian ini diharapkan dapat memperkuat maupun mengembangkan teori yang sudah ada sebelumnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil dari adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, maupun pengalaman bagi penulis khususnya mengenai pentingnya kemampuan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru.

b. Bagi Pihak SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang membangun guna untuk dapat meningkatkan kualitas kerja guru yang ada dan menjadi acuan dalam mengetahui kemampuan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber atau bahan pertimbangan lebih lanjut, serta referensi khususnya yang berkaitan dengan permasalahan dari adanya kemampuan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru.

1.5 Sistematika Penulisan

Guna untuk dapat memberikan adanya gambaran yang sistematis mengenai pembahasan dari adanya suatu penelitian, maka penulis membagi kedalam beberapa bab maupun sub bab dengan sistematika penulisan yaitu diantaranya :

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini berisikan tentang adanya latar belakang masalah mengenai ketertarikan penulis untuk mengangkat judul mengenai pengaruh kemampuan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar (SD) Negeri 004 Tanjungpinang Timur. Pada bagian Bab I ini juga terdapat adanya rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini berisikan tentang adanya tinjauan teori yang dapat berupa pengertian dan definisi yang diambil dan dikutip dari adanya referensi buku-buku, jurnal dan beberapa literatur review yang berhubungan dari adanya penelitian. Selain itu juga berisikan tentang kerangka pemikiran, hipotesis, dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian ini dapat berisikan tentang metode penelitian yang digunakan, jenis penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, metode analisis data, dan jadwal pelaksana penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini dapat berisikan tentang gambaran umum mengenai objek penelitian, hasil penelitian, analisis data dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Bagian ini merupakan bagian terakhir dari adanya penelitian. Bagian ini dapat berisikan kesimpulan yang dapat diambil dari adanya hasil pembahasan masalah sebelumnya, dan saran atas adanya kesimpulan yang telah didapatkan oleh peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (Yani, 2012), Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi yang diartikan sebagai manusia yang bekerja di suatu instansi organisasi. Sumber daya manusia merupakan personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai pengendali dari adanya organisasi dalam mewujudkan segala eksistensinya.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Abdullah (2014), Manajemen merupakan keseluruhan dari adanya aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan suatu pekerjaan organisasi dengan melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, maupun pengawasan untuk mencapai segala tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan adanya bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, machine, market and method*) secara lebih efektif maupun efisien.

Secara efektif dan efisien maksudnya disini dalam melaksanakan pekerjaan suatu organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi itu haruslah dilaksanakan dengan cermat dan teliti supaya tidak mengalami adanya pemborosan. Setiap pemborosan yang terjadi dalam penggunaan sumber daya organisasi walaupun sekecil apapun itu tetap saja itu merupakan suatu kerugian.

Dan jika sudah mengalami kerugian tentunya itu tidaklah efektif, karena salah satu dari indikator efektif yaitu tidak terjadinya suatu pemborosan yang akan menyebabkan pada kerugian. Dan kerugian merupakan sesuatu yang perlu untuk selalu diperhatikan dan dihindari bagi adanya kegiatan organisasi.

2.1.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu bidang strategis dari adanya pendirian organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus selalu diperhatikan sebagai perluasan dari adanya pandangan tradisional agar dapat mengelola orang secara lebih efektif dan untuk itu diperlukan pengetahuan dari adanya perilaku manusia dan bagaimana kemampuan di dalam mengelolanya.

Menurut Edison (2017), Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan diri untuk dapat memaksimalkan kemampuan yang dimiliki karyawan melalui berbagai tahapan-tahapan yang strategis di dalam rangka untuk peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat tertuju pada pengoptimalan tujuan dari adanya organisasi. Adapun menurut R. Wayne Mondy dan Robert M. Noe (Moekijat, 2010), Human Resource Management adalah pemanfaatan dari adanya sumber daya manusia yang ada di organisasi supaya terciptanya pencapaian tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi.

Sedangkan menurut Simamora (Sutrisno, 2016), Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian adanya balas jasa, maupun pengelolaan individu dari adanya anggota karyawan di dalam organisasi atau sekelompok para pekerja yang ada. Selanjutnya pengertian

manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (Rachman, 2016), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu seni yang mengatur adanya hubungan dan peranan dari tenaga kerja supaya lebih efektif dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan dari adanya perusahaan, karyawan hingga masyarakat.

Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk pencapaian segala tujuan individu hingga organisasi.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi dari adanya manajemen sumber daya manusia dapat berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, sampai pada tahap pemberhentian (Rachman, 2016).

1. Perencanaan (*Human Resources Planning*)

Perencanaan (*Human Resources Planning*) yaitu merencanakan tenaga kerja supaya lebih efektif dan juga efisien sesuai dengan apa yang sedang dibutuhkan oleh organisasi dalam membantu tercapainya tujuan yang akan dicapai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian yaitu kegiatan dalam mengorganisasikan seluruh karyawan dengan memberikan adanya penetapan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, maupun koordinasi dari adanya bagan suatu organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan (*Directing*) yaitu suatu aktivitas yang memberikan arahan bagi seluruh karyawan, supaya mau untuk dapat bekerja sama dan bekerja lebih efektif maupun efisien agar dapat membantu terciptanya tujuan dari suatu organisasi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian (*Controlling*) yaitu suatu kegiatan mengendalikan seluruh karyawan agar selalu menaati segala peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan bekerja sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati bersama.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan (*Procurement*) yaitu suatu proses adanya penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi sehingga organisasi mendapatkan karyawan yang sesuai dengan apa yang diharapkan dan yang dibutuhkan oleh organisasi.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan (*Development*) yaitu proses untuk dapat meningkatkan dari adanya kemampuan baik itu kemampuan teknis, teoretis, konseptual, maupun moral dari karyawan dengan memberikan pendidikan maupun pelatihan, dan pelatihan yang nantinya diberikan untuk karyawan haruslah sesuai dengan kebutuhan dari pekerjaan baik masa kini maupun masa mendatang.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi (*Compensation*) yaitu pemberian atas adanya balas jasa langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirect*), yang pada umumnya berupa uang ataupun berupa barang yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan balas jasa yang diberikan oleh organisasi.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian (*Integration*) yaitu suatu kegiatan mempersatukan kepentingan dari organisasi maupun kebutuhan dari karyawan, supaya terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan (*Maintenance*) yaitu kegiatan untuk dapat memelihara dan meningkatkan dari adanya kondisi fisik, mental maupun loyalitas dari karyawan supaya mereka tetap mau untuk melakukan kerja sama sampai pada masa pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan yaitu suatu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci bagi terwujudnya tujuan sebab tanpa adanya disiplin yang baik dari karyawan tentunya akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian (*Separation*) yaitu putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Pemberhentian ini dapat diakibatkan karena beberapa faktor yaitu keinginan dari diri karyawan itu sendiri, keinginan dari

organisasi, masa kontrak yang telah berakhir, pensiun ataupun karena sebab lainnya.

2.1.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Willian B. Werther, JRr. dan Keith Davis (Moekijat, 2010), manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan yaitu : tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan kemasyarakatan, maupun tujuan perseorangan.

a. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional yaitu untuk dapat mengetahui manajemen sumber daya manusia itu dilakukan dengan tujuan untuk dapat menambah atau meningkatkan dari adanya keefektifan suatu organisasi.

b. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional yaitu untuk dapat memelihara bantuan dari Departemen Sumber Daya Manusia pada tingkat yang sesuai dengan adanya suatu kebutuhan dari organisasi. Sumber daya tentunya akan menjadi sia-sia jika manajemen sumber daya manusia itu kurang mengetahui tuntutan dalam suatu organisasi.

c. Tujuan Kemasyarakatan

Tujuan kemasyarakatan yaitu agar mau untuk dapat mendengarkan atau menanggapi dari adanya kebutuhan yang diperlukan maupun tantangan dari masyarakat dengan mengurangi adanya pengaruh negatif dari tuntutan terhadap organisasi.

d. Tujuan Perseorangan

Tujuan perseorangan yaitu untuk dapat memberikan bantuan bagi karyawan dalam pencapaian sasaran-sasaran pribadi mereka, paling tidak dari sepanjang sasaran tersebut dapat memberikan kontribusi perseorangan bagi organisasi. Tujuan perseorangan dari karyawan haruslah senantiasa untuk dapat dipenuhi jika perlu karyawan perlu untuk dipelihara, dipertahankan, hingga diberikan motivasi. Apabila tidak, tentunya akan berpengaruh pada prestasi dan kepuasan karyawan yang mengalami penurunan dan bisa saja karyawan menjadi keluar dari organisasi.

2.1.2 Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Gibson (Djumadi, 2014), bahwa kemampuan dapat menunjukkan adanya potensi seseorang di dalam menjalankan segala tugas ataupun pekerjaan. Kemampuan dapat berkaitan erat dengan kemampuan fisik maupun mental yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan segala pekerjaan.

Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat yang dibawa dari sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang dalam penyelesaian segala tugas-tugas yang telah diberikan menurut Gibson (Indra, 2015). Kemampuan dapat menunjukkan adanya potensi dari individu dalam melaksanakan segala tugas/pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kemampuan karyawan dalam menjalankan segala tugasnya merupakan perwujudan dari adanya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Hal ini seperti yang telah diungkapkan oleh Blanchard : “kemampuan pekerjaan (kemampuan) dikaitkan dengan kemampuan

dalam melaksanakan sesuatu. Hal ini berhubungan dengan adanya pengetahuan dan keterampilan”.

Menurut Sinungan (Aprilia, 2018) : istilah dari kemampuan dapat didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan dari tempat kerja, dan tertuju pada adanya pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya haruslah selalu konsisten dan sesuai dengan adanya standar kinerja yang telah ditetapkan dalam pekerjaan. Adapun menurut Pratama (2017), kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh individu di dalam melaksanakan segala tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Sedangkan menurut Abas-Mastura (2013), kemampuan kerja merupakan kemampuan kerja yang mengacu kepada keterampilan, sikap, dan juga perilaku. Selain itu juga kemampuan teknis untuk dapat memungkinkan bahwa individu dapat terlibat secara langsung dan maju di dalam tuntutan pekerjaan.

Pengertian dari kemampuan kerja juga didefinisikan menurut Robbins (Mailisa, 2016), kemampuan kerja seseorang dapat ditentukan dari tinggi rendahnya tingkat pendidikan maupun pengalaman yang sudah ada. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan karyawan yaitu segala potensi yang dimiliki oleh individu di dalam melaksanakan tugas yang di dasarkan pada pengetahuan, sikap, pengalaman, maupun pendidikan.

2.1.2.1 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Fitz (Aprilia, 2018), terdapat indikator dari kemampuan kerja yang terbagi menjadi tiga yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan Pengetahuan, yaitu pemahaman secara luas yang dapat mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan adanya tugas-tugas dari individu di dalam organisasi.
2. Kemampuan Keterampilan, yaitu kemampuan psikomotorik dan teknik dalam pelaksanaan kerja yang berkaitan dengan adanya tugas dari individu di dalam organisasi.
3. Kemampuan sikap, yaitu kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap adanya respon dari seseorang terhadap orang lain, obyek maupun situasi yang berkaitan dengan orang tersebut.

Menurut Robbins (Pratama, 2017), terdapat indikator dari adanya kemampuan kerja yaitu terdiri dari kesanggupan kerja, pendidikan, maupun masa kerja.

Adapun indikator dari kemampuan kerja selanjutnya menurut Blanchard dan Hersey (Djumadi, 2014) antara lain yaitu :

1. Kemampuan Teknis, dengan adanya sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan dari adanya prosedur dan metode kerja, memahami segala peraturan bentuk tugas ataupun pekerjaan.
2. Kemampuan Konseptual, dengan beberapa sub-sub indikator yaitu memahami segala kebijakan perusahaan, memahami segala tujuan dari perusahaan, dan memahami target yang akan dicapai oleh perusahaan.
3. Kemampuan sosial, dengan beberapa sub-sub indikator yaitu mampu untuk dapat melakukan kerja sama dengan tim tanpa adanya konflik,

kemampuan untuk bekerja dalam tim, dan kemampuan untuk bisa berempati.

2.1.3 Pengertian Iklim Organisasi

Organisasi merupakan suatu bentuk kerja sama yang dilakukan dalam mencapai tujuan secara bersama. Iklim Organisasi merupakan serangkaian perasaan maupun persepsi dari pekerja yang dapat berubah-ubah dari waktu ke waktu dan dari adanya satu pekerja ke pekerja lainnya. Suatu iklim organisasi dapat memberikan manfaat bagi kebutuhan seseorang misalnya memperhatikan adanya kepentingan dari para pekerja dan berorientasi pada prestasi, maka dengan begitu tentunya kita dapat mengharapkan dari adanya tingkat perilaku kearah tujuan yang lebih tinggi. Dan sebaliknya, apabila iklim yang timbul berlawanan dengan adanya tujuan, kebutuhan dan motivasi dari seseorang, maka tentunya prestasi dan kepuasan akan mengalami penurunan. Dengan kata lain dari hasil akhir atau perilaku dapat ditentukan dari adanya interaksi antara kebutuhan individu dengan lingkungan organisasi yang dirasakan (Sunyoto, 2015).

Menurut Owen (Mailisa, 2016), mengartikan bahwa iklim organisasi yaitu sebagai persepsi seseorang tentang berbagai adanya aspek lingkungan organisasinya. Menurut Stringer (Mailisa, 2016), berpendapat bahwa untuk dapat mengukur iklim organisasi memiliki lima dimensi yang diperlukan. Adapun lima dimensi tersebut diantaranya yaitu struktur, standar-standar, tanggung jawab, dukungan maupun komitmen.

2.1.3.1 Indikator Iklim Organisasi

Menurut Taguiri (Haryani, 2017), terdapat beberapa dimensi dalam iklim organisasi, diantaranya yaitu :

1. Ekologi/fisik : Dengan sub-sub indikator yaitu sarana dan prasarana, kesejahteraan dan penghargaan.
2. Aspek sosial : Dengan sub-sub indikator yaitu aspek kepercayaan, desain pekerjaan, pengendalian, komunikasi dan interaksi.
3. Sistem sosial dalam organisasi : Dengan sub-sub indikator yaitu fisik dan non fisik. Sistem sosial yaitu ketatausahaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan dan pola komunikasi.

Menurut Darodjat (Dewi, 2017), terdapat beberapa indikator dari iklim organisasi, meliputi :

1. Tanggung jawab : dengan sub-sub indikator yaitu terdiri dari pengambilan keputusan, pemecahan masalah dan proses pekerjaan.
2. Identitas individu dalam organisasi : dengan sub-sub indikator yaitu terdiri dari melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Tupoksi, membuat program kerja, dan melaksanakan sesuai dengan SOP.
3. Kehangatan antar pegawai : dengan sub-sub indikator terdiri dari interaksi antar pegawai, dan terjalin komunikasi yang baik.
4. Dukungan : dengan sub-sub indikator yang terdiri dari kepercayaan sesama pegawai, saling membantu, dan memberikan support.
5. Konflik : dengan sub-sub indikator yang terdiri dari menyelesaikan permasalahan, dan komunikasi yang baik.

2.1.4 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari adanya proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu yang didasarkan dari adanya ketentuan ataupun kesepakatan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2017). Menurut Abdullah (2014), kinerja merupakan prestasi kerja yang merupakan hasil dari adanya penerapan rencana kerja yang telah dibuat oleh organisasi yang harus dijalankan oleh pimpinan beserta karyawan (SDM) yang bekerja di suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun perusahaan (bisnis) untuk pencapaian tujuan dari organisasi.

Definisi kinerja selanjutnya yaitu menurut Rotundo & Sackett (Bhat, 2016), kinerja biasanya didefinisikan sebagai “tindakan dan perilaku yang berada dibawah kendali seseorang yang berperan dan berkontribusi bagi tujuan dari organisasi”.

2.1.4.1 Indikator Kinerja

Untuk mencapai atau menilai kinerja, terdapat beberapa indikator yang menjadi tolok ukur dari adanya kinerja yaitu menurut John Miner (Edison, 2017) diantaranya :

1. Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, hingga kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang telah dihasilkan.
3. Penggunaan waktu saat bekerja, yaitu : adanya tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif.
4. Kerja sama dengan teman pada saat bekerja.

Menurut Supardi (Haryani, 2017), terdapat lima dimensi dalam pengukuran kinerja guru, yaitu :

1. *Quantity of work*, indikator dari adanya kuantitas pekerjaan yaitu merencanakan program pengajaran dengan tepat, melakukan penilaian hasil belajar dengan teliti, dan menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran.
2. *Quality of work*, indikator dari adanya kualitas pekerjaan yaitu melakukan hal-hal yang baru dalam pembelajaran, menyelesaikan program sesuai dengan kalender akademik, dan memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik siswa.
3. Inisiatif (*initiative*), indikator dari inisiatif yaitu menggunakan media dalam pembelajaran, menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik, dan punishment.
4. Kemampuan (*capability*), indikator dari kemampuan yaitu mampu memimpin kelas, mampu mengelola interaksi dalam pembelajaran, melakukan penilaian hasil belajar siswa, dan menguasai landasan pendidikan.
5. Komunikasi (*communications*), indikator dari komunikasi yaitu melaksanakan layanan bimbingan siswa, mengkomunikasikan hal-hal yang baru dalam pembelajaran, terbuka dalam menerima masukan guna perbaikan pembelajaran, dan menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses pembelajaran.

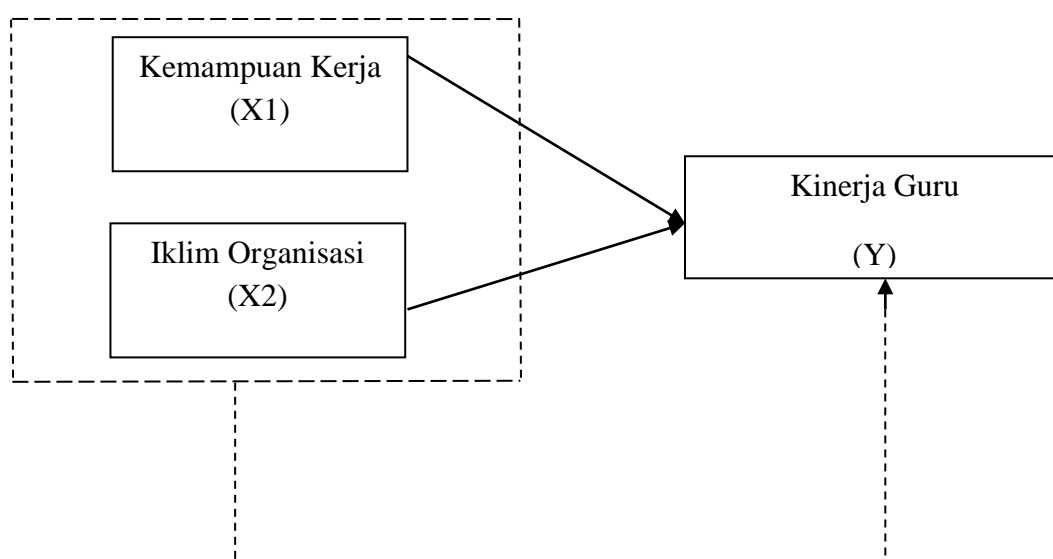
Menurut Moehariono (Abdullah, 2014), terdapat enam kategori dalam indikator kinerja, yaitu :

- a **Efektif**, adapun indikator ini untuk mengukur derajat kesesuaian yang telah dihasilkan dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan. Indikator dari efektivitas ini untuk menjawab adanya pertanyaan tentang apakah kita melaksanakan sesuatu yang sudah benar (*are we doing the right*).
- b **Efisien**, indikator ini untuk mengukur derajat kesesuaian dari adanya proses untuk menghasilkan output dengan menggunakan biaya yang serendah mungkin. Indikator dari efektivitas ini untuk menjawab adanya pertanyaan tentang apakah kita telah melaksanakan sesuatu dengan benar (*are we doing things right?*).
- c **Kualitas**, adapun indikator ini untuk mengukur derajat kesesuaian dari adanya kualitas produk maupun jasa yang telah dihasilkan dengan yang dibutuhkan maupun yang diharapkan oleh konsumen.
- d **Ketepatan waktu**, indikator ini untuk dapat mengukur apakah pekerjaan yang dijalankan dapat terselesaikan dengan benar dan tepat waktu.
- e **Produktivitas**, indikator dari adanya produktivitas ini untuk mengukur tingkat keefektivitas dari adanya organisasi.
- f **Keselamatan**, indikator ini untuk mengukur kesehatan dari suatu organisasi secara menyeluruh serta lingkungan kerja karyawan ditinjau dari segi aspek kesehatan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini akan mencari Pengaruh Antara Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur :

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran :



KETERANGAN :

-----> : Uji Simultan adalah pengaruh secara bersama atau keseluruhan variabel bebas terhadap terikat.

—————> : Uji Parsial adalah pengaruh dari masing-masing antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.3 Hipotesis

H1 : Adanya pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja guru pada SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur.

H2 : Adanya pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja guru pada SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur.

H3 : Adanya pengaruh kemampuan kerja dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja guru pada SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Yudha Indra Permana (2015) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkup SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi”. Adapun tujuan penelitian yaitu untuk menentukan pentingnya dari efek kemampuan kerja, motivasi, dan kompensasi kinerja karyawan yang ada di SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi. Penelitian ini menggunakan penelitian sensus dengan jumlah responden yaitu 38 guru tetap dan semua diteliti. Hasil dari penelitian ini yaitu kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi.
2. Lu’luwatin Rosdiana Aprilia (2018) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Service”. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk dapat mengetahui bagaimana kemampuan kerja dan motivasi kerja dapat memberikan atau mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Service. Metode yang

digunakan dari penelitian ini yaitu metode survey explanatory. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 40 responden dengan menggunakan stratified random sampling. Teknik analisis data yang digunakan dari penelitian ini yaitu *jalur (Path analysis)*. Hasil dari penelitian ini yaitu kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Service. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Service. Secara simultan, masing-masing dari variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki impresi yang sustansial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Isola Resort & Meeting Service.

3. Euis Haryani (2017) yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Manajemen Pembelajaran untuk Mewujudkan Kinerja Guru” yang bertujuan untuk membahas tentang pengaruh iklim organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap manajemen pembelajaran untuk mewujudkan kinerja guru. Adapun metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan teknik survey, wawancara, observasi, maupun studi dokumentasi. Sampel dari penelitian ini berjumlah 59 orang guru Madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Karangpawitan, Kabupaten Garut. Hasil dari penelitian ini dimana iklim organisasi sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen pembelajaran, iklim organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

guru, kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap manajemen pembelajaran, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, manajemen pembelajaran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, terdapat korelasi antara iklim organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah.

4. Maripaz Abas-Mastura, Ombra A. Imam (2013) yang berjudul “Kemampuan kerja dan kinerja tugas karyawan di sektor pemerintah” yang bertujuan menentukan apakah kemampuan capabilitas karyawan berhubungan dengan kinerja tugas. Studi ini menggunakan desain korelatif yang jelas untuk menentukan keterkaitan antara keterampilan kerja dan kinerja tugas di antara pegawai pemerintah. Adapun sampel yang diambil yaitu 220 responden. Hasil dari penelitian ini yaitu Data deskriptif menunjukkan bahwa manajemen fundamental, Personal, dan kemampuan kerja tim sangat disukai oleh pemberi kerja dan cukup diakuisisi oleh karyawan. Sikap dan perilaku positif muncul sebagai keterampilan yang lebih disukai dan diperoleh. Kompetensi ketrampilan memperoleh peringkat yang cukup kompeten. Pengusaha menilai kinerja tugas sebagai memuaskan tetapi karyawan dinilai kinerja tugas (pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja dan kerjasama dan penilaian) sebagai sangat memuaskan. Analisis Inferensial mengungkapkan bahwa akuisisi keterampilan dan kompetensi keterampilan memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja

tugas. Akuisisi dan kompetensi keterampilan kerja yang dihargai oleh majikan memerlukan peningkatan terus menerus untuk berhasil dalam kinerja pekerjaan.

5. Shabir Ahmad Bhat dan Hilal Bashir (2016) yang berjudul “pengaruh iklim organisasi pada kinerja kerja mengajar profesional: sebuah studi empiris” dengan tujuan untuk menyelidiki perbedaan pada iklim organisasi dan kinerja pekerjaan dan untuk memeriksa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja kerja di antara para professional mengajar. Penelitian ini bersifat deskriptif-korelasional. Sampel dalam penelitian ini yaitu 108 pengajar professional dipilih melalui teknik sampling. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dan kinerja kerja pengajar para professional. Iklim organisasi secara signifikan memprediksi kinerja pekerjaan. Hasil penelitian menyarankan bahwa faktor meningkatkan iklim organisasi perlulah untuk dipelajari secara komprehensif, agar iklim dari berbagai organisasi dapat diperbaiki secara global.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif. Adapun menurut Nasehudin (2012), penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilaksanakan dengan tujuan untuk dapat melihat hubungan antar variabel atau pengaruh dari adanya suatu variabel terhadap variabel lainnya. Biasanya penelitian ini sering disebut juga yaitu penelitian korelasional. Variabel dalam penelitian ini dapat meliputi : variabel independen adalah kemampuan kerja dan iklim organisasi sedangkan variabel dependennya adalah kinerja guru.

Metode kuantitatif merupakan cara untuk dapat memperoleh ilmu pengetahuan ataupun memecahkan masalah yang tengah dihadapi dan dilakukan secara hati-hati dan juga sistematis, dan data-data yang telah dikumpulkan dapat berupa rangkaian atau kumpulan angka-angka. Metode penelitian kuantitatif dapat memberikan adanya suatu gambaran mengenai populasi secara umum. Dalam penelitian kuantitatif, yang difokuskan adalah adanya hubungan antarvariabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Nasehudin, 2012).

3.2 Jenis Data

Untuk dapat menunjang hasil dari penelitian ini maka data yang digunakan dapat meliputi :

3.2.1 Data Primer

Menurut Sujarweni (2015), Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari responden dari adanya kuesioner, kelompok fokus, dan juga dari adanya hasil wawancara peneliti terhadap responden. Data yang peneliti peroleh langsung di dapat dari SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur dengan melalui kuesioner maupun observasi atau pengamatan secara langsung mengenai situasi dan kondisi yang ada di lokasi SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sujarweni (2015), Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari adanya catatan, buku-buku sebagai teori, dan majalah yang dapat berupa laporan keuangan publikasi suatu perusahaan maupun artikel. Dalam penelitian ini data sekunder di dapat berupa dokumen yang dapat meliputi struktur organisasi, profil perusahaan, data-data karyawan dan sebagainya yang dibutuhkan bagi penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat memperoleh data yang diinginkan sesuai dengan adanya permasalahan dari penelitian ini, maka dengan begitu penulis menggunakan tiga metode, yaitu metode kuesioner, observasi, dan dokumentasi.

3.3.1 Metode Kuesioner

Menurut Suryabrata (Nasehudin, 2012), Kuesioner (angket) merupakan metode penelitian dengan menggunakan adanya daftar pertanyaan yang berisikan aspek yang akan diukur, dijawab, ataupun dikerjakan oleh subjek penelitian.

Berdasarkan adanya jawaban dan isian yang telah ada, peneliti menarik kesimpulan tentang adanya subjek yang diteliti.

3.3.2 Metode Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (Sugiyono, 2012), menjelaskan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, proses yang tersusun dari adanya pelbagai proses baik biologis maupun psikologis. Dua diantara yang terpenting yaitu proses-proses pengamatan maupun ingatan.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi dapat dilakukan apabila penelitian berkaitan dengan adanya perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, maupun responden yang diamati tentunya tidak terlalu besar. Menurut Bungin (Sujarweni, 2015), menjelaskan bahwa terdapat beberapa bentuk dari observasi yaitu meliputi : 1). Observasi Partisipasi, 2). Observasi Tidak Terstruktur, dan 3). Observasi Kelompok. Observasi yang digunakan dari penelitian ini yaitu observasi tidak terstruktur yaitu pengamatan yang dilaksanakan tanpa adanya pedoman observasi, sehingga peneliti mengembangkan pengamatannya yang didasarkan perkembangan yang terjadi di lapangan.

3.3.3 Studi Kepustakaan

Studi pustaka yaitu mencari referensi untuk menyusun serta melengkapi, segala kekurangan dalam penyusunan penelitian ini. Studi kepustakaan ini dilakukan dengan cara yaitu mengambil langsung atau mencari referensi yang ada pada perpustakaan baik itu pada buku maupun skripsi angkatan sebelumnya di STIE Pembangunan Tanjungpinang dan berkunjung ke perpustakaan diluar dari kampus.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Arikunto (Nasehudin, 2012), populasi sebagai keseluruhan objek dari adanya penelitian. Adapun menurut Putrawan mengemukakan bahwa populasi merupakan seluruh data yang dijadikan perhatian dalam ruang dan waktu yang sudah ditentukan. Menurut Sugiyono (2012), Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang dapat berupa obyek/subyek yang memiliki kualitas maupun karakteristik tertentu yang telah di tentukan oleh peneliti untuk bisa dipelajari, kemudian dapat ditarik kesimpulan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru yang ada di SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur yang berjumlah 30 orang.

3.4.2 Sampel

Dalam suatu penelitian yang memiliki populasi cukup besar, tidak mungkin bahwa peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner keseluruh anggota dari adanya populasi. Untuk itu, peneliti perlu untuk menetapkan jumlah dari adanya anggota populasi yang hendak dijadikan responden. Responden yang terpilih itulah yang dapat disebut sampel. Sehingga sampel yaitu bagian dari adanya jumlah maupun karakteristik yang terdapat dari adanya populasi (Nasehudin, 2012). Dalam penelitian ini proses pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel Non probability Sampling dengan penggunaan Sampling Jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota yang ada pada populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan apabila jumlah populasi yang ada relatif kecil,

kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Adapun istilah lain dari sampel jenuh yaitu sensus, dimana semua anggota yang terdapat di populasi dijadikan sebagai sampel. Maka dengan begitu sampel dari penelitian ini yaitu 30 responden yang terdiri dari guru PNS dan guru Honorer.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu Variabel Bebas yang terdiri dari Kemampuan Kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2). Sedangkan Variabel Terikatnya yaitu Kinerja Guru (Y).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala Ukuran
Kemampuan Kerja	kemampuan dapat didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan dari tempat kerja, dan tertuju pada adanya pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya haruslah selalu konsisten dan sesuai dengan adanya standar kinerja yang telah ditetapkan dalam pekerjaan. Menurut Sinungan (Aprilia, 2018)	1. Kemampuan Pengetahuan 2. Kemampuan Keterampilan 3. Kemampuan Sikap Menurut Fitz (Aprilia, 2018).	1,2,3 4,5,6 7,8,9	Skala Likert
Iklim Organisasi	Iklim organisasi yaitu persepsi	a Ekologi/fisik b Aspek sosial	10,11,12,13 14,15,16,17	Skala Likert

	seseorang tentang berbagai adanya aspek lingkungan organisasinya. Menurut Owen (Mailisa, 2016).	c Sistem sosial dalam organisasi Menurut Taguiri (Haryani, 2017)	18,19	
Kinerja Guru	Kinerja merupakan prestasi kerja yang merupakan hasil dari adanya penerapan rencana kerja yang telah dibuat oleh organisasi yang harus dijalankan oleh pimpinan beserta karyawan (SDM) yang bekerja di suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun perusahaan (bisnis) untuk pencapaian tujuan dari organisasi. Abdullah (2014)	a Quantity of work b Quality of work c Inisiatif d Kemampuan e Komunikasi Menurut Supardi (Haryani, 2017)	20,21,22 23,24,25 26,27,28,29 30,31,32,33 34,35,36,37	Skala Likert

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini, meliputi : *Editing, Coding* dan Tabulasi.

3.6.1 *Editing*

Mengedit data merupakan kegiatan yang dilakukan sesudah peneliti selesai dalam mengumpulkan data yang didapat dari lapangan. Kegiatan ini terjadi karena pada kenyataannya, data yang sudah terkumpul belum sesuai dengan harapan peneliti, misalnya saja ada diantaranya yang kurang atau terlewatkan, tumpang

tindih, berlebihan ataupun bisa saja dapat terlupakan. Oleh karena itu perlulah dilakukan editing untuk bisa memperbaiki dan menyempurnakannya (Abdullah, 2015). Jadi dengan melakukan editing data untuk mengetahui benar atau tidaknya atau lengkap tidaknya dari adanya jawaban-jawaban kuesioner ataupun tes yang telah dikumpulkan (Nasehudin, 2012).

3.6.2 Coding

Coding (pengkodean) merupakan kegiatan pemberian tanda yang berbentuk angka pada setiap jawaban dari adanya pertanyaan kuesioner yang nantinya dikelompokkan kedalam kategori yang sama, dengan tujuan untuk bisa menyederhanakan jawaban yang diperoleh (Abdullah, 2015). Pengkodean yaitu setiap item dari adanya jawaban diberikan kode atau diberi nomor supaya mudah untuk nantiya dianalisis statistiknya (Nasehudin, 2012).

Untuk pengklarifikasian jawaban dibuat dengan adanya kategori sebagai berikut : Sangat Setuju, Setuju, Cukup Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju.

3.6.3 Scoring

Scoring (*pemberian skor*) yaitu merubah data yang sifatnya kualitatif menjadi kuantitatif.

- a Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
- b Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
- c Skor 3 diberikan untuk jawaban cukup setuju
- d Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
- e Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

3.6.4 Tabulasi

Tabulasi data merupakan penyajian data dalam bentuk tabel supaya dapat memudahkan bagi pembaca untuk dapat memahami laporan penelitian tersebut. Tabulasi adalah tahap akhir dari adanya proses pengolahan data. Dalam bentuk tabel, data yang didapatkan di lapangan akan terlihat ringkas dan bersifat merangkum. Dalam keadaan yang ringkas dan tersusun dalam tabel, data tersebut dapat dengan mudah untuk dibaca dan maknanya juga mudah untuk dipahami (Nasehudin, 2012).

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012), dalam penelitian kuantitatif analisis data adalah kegiatan setelah data dari semua responden ataupun sumber lain telah terkumpul. Kegiatan dalam analisis data yaitu : mengelompokkan data didasarkan pada variabel dan jenis responden, mentabulasi data didasarkan variabel dari semua responden, menyajikan setiap data variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk dapat menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan, dan melakukan perhitungan untuk menguji dari adanya hipotesis yang telah ditentukan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dimana untuk menggambarkan keadaan data secara umum, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas yang digunakan untuk dapat mengetahui secara cermat dari adanya item dalam mengukur objeknya, uji reliabilitas digunakan untuk dapat mengetahui konsistensi dari alat ukur yang biasanya dipakai menggunakan kuesioner, uji asumsi klasik digunakan untuk menguji adanya kelayakan atas

model regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak, heteroskedastisitas digunakan untuk dapat mengetahui suatu keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian maupun residual terhadap pengamatan lainnya, uji multikolinearitas digunakan untuk dapat mengetahui keadaan dimana ada hubungan linear secara sempurna ataupun mendekati sempurna, uji autokorelasi digunakan untuk dapat mengetahui hubungan yang terjadi diantara residual dari pengamatan satu dengan pengamatan lain, analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya suatu pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, dan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variasi. Dimana analisis data dapat berguna dalam pengolahan data. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program computer SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 21.0 for windows.

3.7.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data digunakan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan dari kualitas hasil suatu penelitian. Uji kualitas data yaitu uji yang diisyaratkan dalam penelitian dengan menggunakan panduan kuesioner.

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (Sujarweni, 2015), Uji Validitas dipakai untuk mengukur sah atau valid tidaknya dari adanya kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan sah atau

valid bila pertanyaan yang terdapat di kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner itu.

Menurut Sunyoto (2011), Validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan dalam instrumen. Suatu instrument yang valid atau sah memiliki validitas yang tinggi. Dan sebaliknya, jika instrument yang kurang valid berarti memiliki tingkat validitas yang rendah. Sebuah instrument dapat dibilang valid jika dapat mengungkap data dari adanya variabel yang diteliti dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas suatu instrument menunjukkan sejauh mana yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang suatu validitas yang dimaksud. Instrument yang dapat dicapai apabila yang telah dihasilkan dari suatu instrument tersebut telah sesuai dengan data ataupun informasi yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud.

Uji signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan adanya nilai r hitung (nilai *Corrected item-Total Correlation* pada *Output alpha*) dengan nilai r tabel Wiratna (Sujarweni, 2018). Kriteria apabila :

- r hitung $>$ r tabel maka butir atau pertanyaan dari kuesioner tersebut dikatakan valid
- r hitung $<$ r tabel maka butir atau pertanyaan dari kuesioner tersebut dikatakan tidak valid

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (Sujarweni, 2018), Uji reliabilitas dilakukan terhadap item dari suatu pertanyaan yang telah dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur dari adanya kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel.

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang dari pernyataan adalah konsisten atau stabil dari adanya waktu ke waktu. Menurut Ghozali (2013), uji reliabilitas merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menguji sejauh mana pengukuran memberikan hasil yang relatif stabil bila dilakukan pengukuran kembali. Butir kuesioner dapat dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha $< 0,60$.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2012), digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas pada model regresi linear. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik, yaitu data terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhi asumsi klasik karena agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2012), Uji normalitas adalah syarat pokok yang harus dipenuhi didalam analisis parametrik. Uji normalitas bertujuan untuk dapat menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik yaitu yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun dalam penelitian ini untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan adanya pengujian sebagai berikut :

1. Uji Kolmogorov-Smirnov

Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu :

- a Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal
- b Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal

2. Histogram

Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal yaitu yang berbentuk lonceng. Data yang baik adalah yang memiliki pola distribusi normal atau mendekati normal. Jika data melenceng ke kanan ataupun ke kiri berarti data tersebut tidak berdistribusi normal.

3. Grafik Normality Probability Plot

Dalam uji ini, ketentuan yang digunakan yaitu :

- a Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b Jika apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti dari adanya garis diagonal, maka model regresi tidaklah memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual dari adanya suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lainnya. Cara untuk memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan adanya pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadinya

heteroskedastisitas jika titik-titik data yang menyebar di atas dan juga di bawah atau sekitaran angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas ataupun di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk suatu pola bergelombang melebar dan kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola (Sujarweni, 2018).

Menurut Priyatno (2012), Heteroskedastisitas yaitu keadaan dimana model regresi terjadi kesamaan varian dan residual pada pengamatan ke pengamatan lainnya. model regresi yang baik apabila tidak terjadinya heteroskedastisitas. Berbagai macam dari pengujian heteroskedastisitas yaitu dengan Uji Gletser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau Uji Koefisien Korelasi Spearman's Rho. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan salah satu uji pola titik-titik pada scatterplots regresi. Metode ini dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot antara standardized predicted value (ZPRED) dengan studentized residual (SRESID), ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$).

Dasar pengambilan keputusan :

- a Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada dan membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar dan kemudian menyempit), maka terjadinya heteroskedastisitas.
- b Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk dapat mengetahui ada atau tidaknya variabel independen didalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan menimbulkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu juga uji ini untuk dapat menghindari kebiasaan dalam adanya proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap adanya variabel dependen. Kesamaan antar variabel independen menyebabkan korelasi yang sangat kuat sedangkan VIF yang didapat 1 – 10 maka tidak terjadinya multikolinieritas (Sujarweni, 2015)

Menurut Priyatno (2012), Multikolinearitas yaitu keadaan dimana ada hubungan linier secara sempurna atau mendekati sempurna variabel independen dalam model regresi. Uji Multikolinearitas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi dapat ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari masalah multikolinieritas. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar atau tidak terhingga. Beberapa metode uji multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai toleran dan inflation Factor (VIF) pada regresi atau dengan membandingkan suatu nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak.

Untuk dapat mengetahui model suatu regresi bebas dari adanya multikolinearitas yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan memiliki angka Tolerance lebih dari 0,1 (Priyatno, 2012). Kriteria

yang digunakan yaitu apabila nilai tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 5 , maka tidak terjadi multikolinieritas dimana :

- a) Tolerance Value $< 0,1$ atau VIF > 10 = Terjadi Multikolinieritas
- b) Tolerance Value $> 0,1$ atau VIF < 10 = Tidak Terjadi Multikolinieritas

3.7.2.4 Uji Autokorelasi

Menurut Priyatno (2012), Autokorelasi yaitu keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang dikatakan baik apabila tidak terdapat masalah autokorelasi. Menurut Ghozali (2013), Metode pengujian menggunakan uji Durbin Watson (Uji DW) dengan adanya ketentuan yaitu :

- Jika $d < DL$ atau $DW > (4-DL)$, maka H_0 ditolak, yang diartikan bahwa terjadi korelasi.
- Jika d terletak antara DU dan $(4-DU)$, H_0 diterima, yang artinya bahwa tidak terjadinya autokorelasi.
- Jika d terletak antara DL dan DU atau antara $(4-DU)$ dan $(4-DL)$, yang artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Tabel 3.1
Kriteria Pengujian Autokorelasi

Nilai DW	Jenis Autokorelasi
< 1.10	Ada Autokorelasi
1.10-1.54	Tidak Ada Kesimpulan
1.55-2.46	Tidak Autokorelasi
2.47-2.90	Tidak Ada Kesimpulan

Sumber : Ghozali (2013)

3.7.3 Analisis regresi berganda

Analisis yang digunakan didalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Menurut Priyatno (2012), analisis regresi berganda merupakan analisis yang mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksikan variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Dalam regresi linear berganda terdapat asumsi klasik yang harus terpenuhi, yaitu residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, tidak adanya heteroskedastisitas, dan tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Analisis ini dipilih dikarenakan pada penelitian ini memakai variabel independen lebih dari 1 variabel.

- Standardized Coefficients yaitu nilai koefisien yang telah terstandarisasi. Nilai Koefisien Beta semakin mendekati 0 (nol) maka hubungan dengan variabel X dan Y akan semakin lemah.
- T hitung merupakan pengujian signifikansi untuk dapat mengetahui pengaruh variabel X1, X2, terhadap variabel Y secara parsial, apakah memiliki pengaruh yang signifikan atautkah tidak. Untuk dapat mengetahui hasilnya signifikan atau tidak, dapat dibandingkan dengan angka t hitung dibandingkan dengan t tabel.
- Signifikan yaitu besarnya probabilitas atau peluang untuk dapat menghasilkan kesalahan didalam mengambil keputusan. Jika dalam pengujian memakai tingkat signifikan 0,05 artinya peluang untuk memperoleh kesalahan maksimal 10%. Dengan kata lain, kita percaya bahwa 95% keputusan tersebut adalah benar.

Persamaan Regresi Linear Berganda dengan 3 Variabel yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber : Priyatno (2012)

Keterangan :

- Y : Variabel kinerja guru
- a : Konstanta, yaitu nilai Y jika X_1 , dan $X_2=0$
- b_1b_2 : Koefisien Regresi, yaitu nilai peningkatan ataupun penurunan Y yang didasarkan variabel X_1 dan X_2
- X_{1-2} : Variabel independen (Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi)
- e = Kesalahan Residual (error)

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sujarweni (2015), Uji t merupakan sebuah proses uji koefisien regresi parsial individual yang berfungsi untuk dapat mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual dapat mempengaruhi variabel dependen (Y). Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (5%) dan 2 sisi (Priyatno, 2012).

1 Merumuskan hipotesis

H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Variabel Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi dengan Variabel Kinerja Guru.

H_a : Ada Pengaruh yang signifikan antara Variabel Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi dengan Variabel Kinerja Guru.

2 Menentukan t tabel

T tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$.

3 Kriteria pengujian

Adapun kriteria pengujiannya, yaitu :

- a). jika $t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima
- b). jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan signifikansi :

Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

3.7.4.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Priyatno (2012), Uji F merupakan pengujian signifikansi persamaan yang dilakukan untuk dapat mengetahui seberapa besar variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas (Y) yaitu Kinerja Guru. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel kemampuan kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja guru. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (Priyatno, 2012).

- 1 Untuk menguji hipotesis ini dengan menggunakan uji F dengan tingkat signifikansi 5% dimana n adalah jumlah sampel, dan k adalah variabel independen (kemampuan kerja dan iklim organisasi).
- 2 Merumuskan hipotesis
 H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen.

H_a : ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen.

3 Menentukan F tabel

F tabel dicari pada signifikansi 0,05 df 1 (jumlah kelompok data 1) atau 3-1=2, dan df 2 (n-3)

4 Kriteria pengujian

a. jika nilai F hitung $>$ F tabel, H_0 ditolak dan H_a diterima

b. jika nilai F hitung $<$ F tabel, H_0 diterima dan H_a ditolak

3.7.4.3 Koefisien determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2012), *R square* (R^2) atau kuadrat dari R yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *Adjusted R square* merupakan *R square* yang telah disesuaikan, yang juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat dua buah variabel independen (kemampuan kerja dan iklim organisasi) maka uji koefisien determinasi akan dilihat nilai *Adjusted R square*..

DAFTAR PUSTAKA

Abas-Mastura, M. (2013) 'Employability Skills and Task Performance of Employees in Government Sector', *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol 3(4), 150–162.

Abdullah, M. (2015) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Aswaja Pressindo.

Abdullah, M. M. (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Aprilia, L. R. (2018) 'Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Service', *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal*, Vol.8(1), 15–24.

Bhat, shabir ahmad (2016) 'Influence of organizational climate on job performance of teaching professional: An empirical study', *International Journal of Education & Management Studies*, Vol 6(4), 445–448.

Dewi, E. N. (2017) 'Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Kesehatan', *Jurnal Publik*, Vol.11(1), 89–100.

Djumadi, S. (2014) 'PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN KUTAI TIMUR', *eJournal Administrative Reform*, 2(1), 885–897.

- Edison, E. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryani, E. (2017) 'Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Manajemen Pembelajaran untuk Meningkatkan Kinerja Guru', *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, Vol.11(1), 77–87.
- Hasibuan, M. S. P. (2018) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT BUMI AKSARA.
- Indra, P. Y. (2015) 'PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LINGKUP SMK KESEHATAN BAKTI INDONESIA MEDIKA NGAWI', *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.9(2), 137–144.
- Mailisa, Y. (2016) 'Pengaruh Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UKM Kota Pontianak', *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol 5(3), 198–215.
- Moekijat (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BANDUNG: CV. Mandar Maju.
- Nasehudin, T. S. (2012) *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Pratama, A. aziz N. (2017) ‘Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)’, *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Vol.8(2), 119–129.

Priyatno, D. (2012) *Cara Kiat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.

Rachman, T. (2016) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Sugiyono (2012) *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sujarweni, W. (2015) *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS & EKONOMI*. Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS.

Sujarweni, W. (2018) *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS DAN EKONOMI PENDEKATAN KUANTITATIF*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.

Sunyoto, D. (2011) *ANALISIS REGRESI dan UJI HIPOTESIS*. Yogyakarta: Caps Publishing.

Sunyoto, D. (2015) *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publising Service).

Sutrisno, E. (2016) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: KENCANA PRENADAMEDIA GROUP.

Yani, M. (2012) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: Mitra
Wacana Media.

RIWAYAT HIDUP

Curriculum Vitae



- Nama : Nirwani Agustia Dewi
- Tempat / Tanggal Lahir : 07 Agustus 1997
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Agama : Islam
- Status : Belum Menikah
- Nomor HP : 082286417373
- Email : nirwanidewi64@gmail.com
- Alamat : Jl. Soekarno Hatta, Gang Nangka 4 No.115
Kelurahan Kampung Baru, Kecamatan
Tanjungpinang Barat
- Nama Orang Tua
- Ayah : Ridwan
 - Ibu : Sulasmi
- Riwayat Pendidikan
- SD : SDN 013 TANJUNGPINANG BARAT
 - SMP : SMPN 8 TANJUNGPINANG
 - SMA : SMKN 1 TANJUNGPINANG
 - S1 : STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG