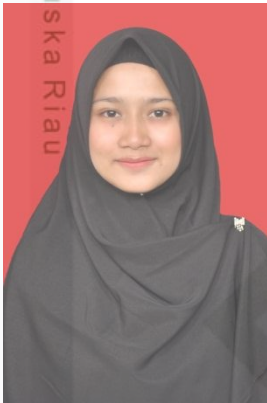




**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU DI KECAMATAN MERBAU KABUPATEN
KEPULAUAN MERANTI**

SKRIPSI



Di Susun Oleh:

**YUNITA
11461203978**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2021

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI KECAMATAN MERBAU KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi

Oleh :

YUNITA
NIM. 11461203978

Telah diterima dan disetujui untuk dimunaqasyahkan dalam sidang panitia ujian sarjana strata satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 29 Juni 2021

PEMBIMBING

H. Jhon Herwanto, M.Si
NIP. 19701030 199903 1 004

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2021

PENGESAHAN PENGUJI

© Skripsi yang ditulis oleh :

Nama Mahasiswa : YUNITA
NIM : 11461203978
Judul Skripsi : Hubungan Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti.

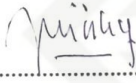
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi.

Diuji pada :

Hari / Tanggal : Kamis / 22 July 2021
Bertepatan dengan :

TIM PENGUJI

Ketua,


(.....)

Dr. Vivik Shofiah, M.Si
NIP. 19761015 2005 01 2009

Sekretaris,


(.....)


H. Jhon Herwanto, M.Si
NIP. 19781020 1999 03 1 009

Penguji I,


(.....)

Rita Susanti, S.Psi., M.A
NIP. 19841011 2014 2 016

Penguji II,


(.....)

Ami Widyastuti, S.Psi M.Psi Psikolog
NIP. 19800806 2009 01 2 006

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSEMBAHAN

**Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidup,
yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu setia
mendampingi, saat kulemah tak berdaya**

(Keluarga Tercinta)

Misdi Maryani

M. Al-Amin

yang selalu memanjatkan doa dalam setiap sujudnya.

Terima kasih untuk segalanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motto

"Sejatinya Dirimu adalah Bahagiamu"

yunita

Jika anda mendidik seorang pria, maka seorang pria akan terdidik. Tapi jika anda mendidik seorang wanita, sebuah generasi akan terdidik

BRIGHAM YOUNG

UIN SUSKA RIAU

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin. Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing manusia dari alam kegelapan ke alam terang benderang.

Penyusunan skripsi dengan judul “**Hubungan Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru di Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti**”. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan perbaikan dari berbagai pihak untuk kesempurnaan skripsi ini. Disamping itu tidak terlepas dari berbagai dorongan, bimbingan, dan bantuan dari semua pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 2. Wakil Dekan I Bapak Dr. Yasmarudin Bardansyah, Lc, MA., Wakil Dekan II Ibu Dr. Dra. Zulhidah, M.Pd dan Wakil Dekan III Bapak Dr. Dra. Hj. Nurhasanawati, M.Pd
 3. Terimakasih kepada ibu Indah Puji Ratnani, S.Psi., M.A selaku penasehat akademik.
- Terimakasih atas masukan dan saran yang telah diberikan demi kemajuan skripsi ini yang selalu sabar dalam menghadapi perilaku mahasiswanya, memberikan nasehat-nasehat



yang baik tidak hanya dalam bidang akademik dan juga selalu memotivasi agar menjadi individu yang lebih baik lagi.

4. Bapak H. Jhon Herwanto, S.Psi., M.Si selaku pembimbing, terimakasih atas semua waktu, bimbingan dan pengarahan yang telah bapak berikan dengan ikhlas dan sabar dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.

5. Ibu Rita Susanti, S.Psi M.A selaku dosen Penguji I Ibu Ami Widyastuti, S.Psi., M.Psi Psikolog selaku Penguji II, Ibu Dr. Dra. Zulhidah, M.Pd terimakasih atas masukan, pemikiran dan saran yang telah diberikan kepada penulis demi kemajuan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Ibu Hijriati, Ibu Yulita, Ibu Reni, Ibu Desma, Ibu Ricca, Ibu Alma, Ibu Anggia, Ibu Ahyani, Pak Harmaini, Pak Dody, Pak Cipto dan dosen-dosen yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terimakasih atas ilmu yang telah diberikan, semoga menjadi bekal dan berkah yang baik bagi penulis dalam menjalani kehidupan. Kepada seluruh pegawai akademik, TU, serta para CS terimakasih.

7. Keluarga besar bapak H. Ahmad (Alm) dan keluarga besar H. Zahir (Alm). terimakasih karena kalian selalu memberikan dukungan yang sangat berarti bagi penulis.

8. Terimakasih teteh Lili Supiani, Shinta Kardila, Kurnia Maulida, M. Supardi, Noverdi Riandi, Rini Suryani, yang telah memberikan dukungan moril dan apapun untuk penulis sehingga penulis lancar dan aman terkendali selama masa perkuliahan.

9. Teman-teman satu angkatan 2014 terkhusus Reza Luciana, Indah, teh Oci, Ijanur, Firstiana, Darmidahlia, Rian, Fauzan, Dwi, Rafita dan teman-teman seangkatan lokal A, B, C, D, E, F, dll yang tidak bisa disebutkan satu persatu saya ucapkan terimakasih.



10. Sahabat-sahabat organisasiku, Fera, Gusmayani, Ratih, Desi, Yesi, Via, Dila, Dini, Indah, dan yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, terimakasih buat segala masukan dan ilmu serta pengalaman yang diberikan.

11. Adik-adik tingkat Panel, Imam, Yanda, Yudi, Yoga, Yogi, Veri, dkk begitu juga untuk bg Piko, bg Fuad, bg Imam, bg Roby, bg Rahmat, dan banyak lagi yang lainnya yang selalu memberikan suport, agar penulis bisa cepat menyelesaikan skripsi ini.

12. Teruntuk seluruh responden, yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini, tanpa bantuan dan kontribusi para responden penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan.

Tiada makhluk yang sempurna di dunia ini termasuk penulis yang pastinya tak luput dari salah dan khilaf. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun demi sebuah kesempurnaan sangat penulis harapkan dari para pembaca. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat dalam pengetahuan bagi perkembangan keilmuan psikologi.

Wabillahittaufiq Walhidayah

Wassalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh..

YUNITA

11461203978



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	ii
PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
ABSTRAK	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
D. Keaslian Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II : LANDASAN TEORI	9
A. Kinerja.....	9
1. Defenisi Kinerja	9
2. Aspek-aspek Kinerja	10
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	12
4. Standar Kinerja.....	14
B. Kepuasan Kerja	14
1. Defenisi Kepuasan Kerja.....	15
2. Dimensi iklim organisasi.....	16
3. Faktor-faktor mempengaruhi Kepuasan Kerja	18
C. Iklim Organisasi	19
1. Defenisi Iklim Organisasi.....	19
2. Dimensi Iklim Organisasi.....	20
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	22
D. Kerangka Pemikiran	23
E. Hipotesis	26
BAB III : METODE PENELITIAN	27
A. Desain Penelitian.....	27
B. Variabel Penelitian	27
C. Definisi Operasional.....	27
1. Kepuasan kerja	27
2. Iklim organisasi	28
3. Kinerja.....	28
D. Populasi Penelitian	29
E. Sampel penelitian.....	29



1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

F. Teknik Pengumpulan Data	31
1. Alat Ukur	31
a. Skala kinerja.....	31
b. Skala Kepuasan Kerja	32
c. Skala Iklim Organisasi	34
2. Uji Coba Alat Ukur	35
a. Uji Validitas	35
b. Uji Daya Beda Aitem	35
G. Analisis Data.....	38
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Pelaksanaan dan Pengumpulan Data	40
1. Hasil Uji Normalitas	40
2. Hasil Uji Linieritas.....	41
B. Hasil Uji Hipotesis.....	42
C. Interpretasi Data	42
D. Pembahasan	48
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	
B. Saran.....	

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	<i>Blue Print</i> Skala Kinerja (<i>Try Out</i>).....	34
Tabel 3.2	<i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja (<i>Try Out</i>)	35
Tabel 3.3	<i>Blue Print</i> Skala Iklim Organisasi (<i>Try Out</i>).....	35
Tabel 3.4	<i>Blue Print</i> Hasil Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala Kinerja	35
Tabel 3.5	<i>Blue Print</i> Hasil Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja	38
Tabel 3.6	<i>Blue Print</i> Hasil Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala Iklim Organisasi	38
Tabel 3.7	<i>Blue Print</i> Skala Kinerja (Untuk Penelitian).....	39
Tabel 3.8	<i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja (Untuk Penelitian)	39
Tabel 3.9	<i>Blue Print</i> Skala Iklim Organisasi (Untuk Penelitian)	40
Tabel 4.1	Uji Normalitas.....	42
Tabel 4.2	Uji Linearitas.....	43
Tabel 4.3	Uji Hipotesis.....	43
Tabel 4.4	Korelasi.....	45
Tabel 4.5	Gambaran Hipotesis Variabel Kinerja	45
Tabel 4.6	Gambaran Empirik Variabel Kinerja	46
Tabel 4.7	Kategorisasi Variabel Kinerja	46
Tabel 4.8	Gambaran Hipotesis Kepuasan Kerja	47
Tabel 4.9	Gambaran Empirik Variabel Kepuasan Kerja	45
Tabel 4.10	Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 4.11	Gambaran Hipotesis Iklim Organisasi	46
Tabel 4.12	Gambaran Empirik Variabel Iklim Organisasi.....	47
Tabel 4.13	Kategorisasi Variabel Iklim Organisasi	46

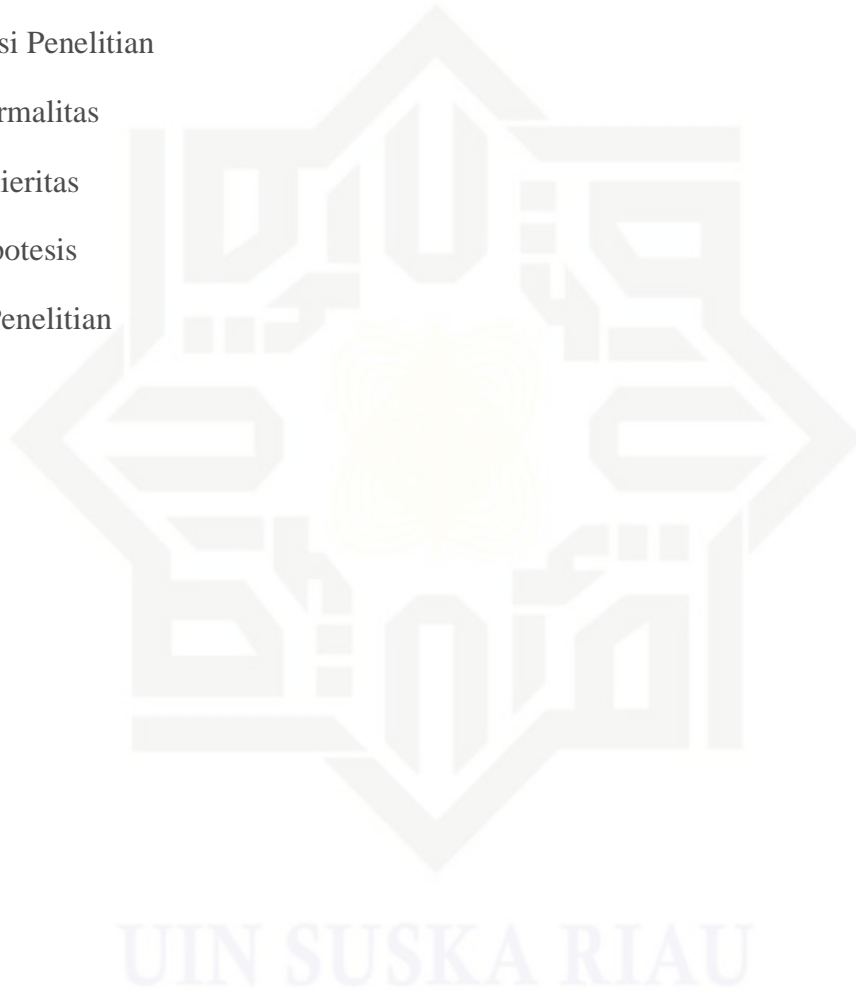


2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Validasi Alat Ukur
Lampiran B	Skala <i>Try Out</i>
Lampiran C	Tabulasi <i>Try Out</i>
Lampiran D	Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Try Out</i>
Lampiran E	Skala Penelitian
Lampiran F	Tabulasi Penelitian
Lampiran G	Uji Normalitas
Lampiran H	Uji Linieritas
Lampiran I	Uji Hipotesis
Lampiran J	Surat Penelitian





HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI KECAMATAN MERBAU KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

Oleh:

Yunita

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di kecamatan merbau kabupaten kepulauan meranti. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di kecamatan merbau. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 127 orang guru, diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Data diperoleh dengan menggunakan tiga skala, yaitu skala kepuasan kerja, iklim organisasi dan skala kinerja. Teknik analisis data menggunakan *multiple regresi*, hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, dimana diperoleh koefisiensi korelasi sebesar 0,494 dan F 20,182 dengan $p=0,000$, oleh karena nilai $p<0,05$ artinya ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di Kecamatan Merbau. Sumbangan efektif kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja sebesar 24,4%,. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Kinerja



THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH TEACHER PERFORMANCE at KECAMATAN MERBAU KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

By:

YUNITA

Faculty Of Psychology State Islamic University Sultan Syarif Kasim, Riau

ABSTRACT

Teacher performance is considered one of the important things in a school. Performance can have an impact on the results or achievement of a teacher against what has been determined by the school. This study aims to scientifically examine the relationship between job satisfaction and organizational climate on teacher performance at Kecamatan Merbau. The sample of this research is all teacher in Kecamatan Merbau as many 127 people. The research were obtained using a psychological scale. The instrument used to measure the variables in this study were the scale of job satisfaction, organizational climate and performance. Data were analyzed using multiple regression analysis. The results showed that there was a significant relationship between job satisfaction and organizational climate with teacher performance at Kecamatan Merbau with $F = 20,128$ and significance $0,000$ ($p \leq 0,05$). Effective contribution to job satisfaction and organizational climate with a performance equal to (R Square) $0,244$. This means that the hypothesis proposed by the researcher is accepted, namely that there is a relationship between job satisfaction and organizational climate with teacher performance at Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti.

Keywords : Job satisfaction, organiationl climate and performance



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip/sebarkan atau melakukan penyalinan/penyuntingan/penyempurnaan/penyusunan/penerbitan/pengedaran/penggunaan kembali dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan bagian utama dalam proses pembelajaran, setiap yang dilakukan dalam proses pembelajaran akan memberikan hasil yang ingin dicapai dan tercapainya tujuan pembelajaran akan terlihat sesuai dengan kinerja guru. Menurut Bernandin & Russell (1993) Kinerja sebagai *quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. Kinerja seseorang juga tercermin dari kemampuannya mencapai persyaratan-persyaratan tertentu yang telah ditetapkan atau yang dijadikan standar. Sehingga tujuan yang akan dicapai akan terdorong oleh kinerja yang dilakukan, hasil yang diperoleh akan sesuai dengan kemampuan guru.

Kualitas kerja diukur dari persepsi guru terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuannya. Memahami konflik yang terjadi pada siswa, seperti mengapa prestasi belajar siswa menurun, sebagian siswa bolos, ataupun putus sekolah. Selain itu guru juga diharuskan memiliki Kemampuan merencanakan, melaksanakan program, dan menilai proses pembelajaran yang dilaksanakan sehingga guru dapat melihat hasil dari perkembangan pembelajaran. Guru dituntut memiliki kinerja yang dapat memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan masyarakat dalam membina anak didiknya (Mukhlisin, 2008).

Kinerja guru tercermin dari kualitas guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, dan melaksanakan tugasnya dengan baik dan pelatihan. jika guru telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, maka proses pembelajaran dikelas akan berlangsung dengan maksimal. Pada gilirannya akan meningkatkan

prestasi belajar siswa sebagai wujud dari kualitas pendidikan pada tingkat sekolah (Ferti, 2015).

Keterampilan serta sikap yang harus dilakukan guru dalam penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar ialah kemampuan yang merupakan modal dasar untuk dapat mengajar dan perlu dikembangkan terus menerus agar menghasilkan kualitas pengajaran dan kinerja terbaik.

Kemampuan menyusun strategi pembelajaran seperti menetapkan spesifikasi dan kualifikasi perubahan perilaku peserta didik, memilih sistem pendekatan belajar mengajar, memilih dan menetapkan prosedur, metode dan teknik belajar mengajar yang efektif dan efisien, menetapkan norma-norma dan batas minimum pembelajaran dapat digunakan oleh guru sebagai acuan pengembangan dalam mencapai keberhasilan dalam melaksanakan pengukuran dan evaluasi hasil belajar siswa (Makmun, 2003).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Guru yang hanya sekedar melaksanakan tanggung jawab, tidak adanya keinginan untuk mengembangkan hal positif seperti pengembangan potensi dalam berprestasi dan maju merupakan hal yang buruk dalam kinerja seorang guru. Salah satu penelitian menemukan bahwa kinerja yang buruk disebabkan juga karena guru yang mengajar dikelas memberikan pembelajaran diluar keilmuannya, hal ini tentunya akan mengurangi kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa, dan media dan sarana yang relatif kurang memadai siswa disekolah (Uda, 2015).

Kebijakan Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Meranti sesuai dengan PP 27/2008 tentang guru yang memiliki syarat mengajar 24 jam per minggu sesuai dengan pasal 4 ayat 3 yaitu pelaksanaan pembelajaran dipenuhi paling sedikit 24 jam tatap muka perminggu dan paling banyak 40 jam tatap muka perminggu. Guru wajib melaksanakan tugasnya dalam mengajar 4

jam per hari, dalam waktu yang ditentukan tersebut guru diharapkan memiliki target yang akan dicapai dalam jangka panjang.

Guru yang memiliki kewajiban melakukan proses belajar mengajar disekolah diharapkan selalu menyelesaikan tanggung jawab dengan benar tanpa harus ada sebuah pengawasan. Setiap sekolah dikabupaten kepulauan meranti akan dilakukan pengawasan oleh dinas pendidikan, sama halnya dikecamatan merbau yang termasuk bagian kabupaten kepulauan meranti. Setiap kecamatan memiliki koordinator wilayah masing-masing untuk mengawasi aktifitas guru dan siswa disekolah. Hal ini diharapkan guru tidak hanya memberikan hal terbaiknya saat pengawasan saja, melainkan seperti hari biasanya dalam mengajar.

Dimensi kinerja profesional guru adalah pertama, dimensi perencanaan pembelajaran, dengan indikator: menelaah silabus, menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), mengembangkan media pembelajaran, menentukan dan menyusun instrumen evaluasi dan dimensi pelaksanaan pembelajaran, dengan indikator menjelaskan tujuan pembelajaran, menyampaikan materi sesuai dengan tujuan pembelajaran, memberikan contoh sesuai dengan pemikiran siswa, mendayagunakan berbagai sumber belajar, dan mengelola kelas secara interaktif dan ketiga dimensi evaluasi pembelajaran, seperti melakukan koreksi atas jawaban siswa, menganalisa ketercapaian hasil belajar siswa, menyusun laporan hasil belajar, dan melakukan tindak lanjut atau perbaikan (Hadi, 2015).

Berdasarkan data kinerja guru yang diperoleh melalui wawancara kepada kepala koordinator wilayah Dinas Pendidikan Kecamatan Merbau pada tanggal 2 November 2018, bahwa dimasing-masing sekolah masih terdapat guru yang belum menyelesaikan kegiatan yang seharusnya dilaksanakan, kurang memaksimalkan waktu untuk melaksanakan kegiatan, penggunaan sumberdaya yang kurang tepat, dan masih ada yang membutuhkan pengawasan saat

bekerja. Kemudian diketahui masih ada perhatian guru yang belum tercukupi terhadap kemampuan siswa. Menjadikan siswa selalu kesulitan memahami materi dan mendapatkan nilai yang sempurna, waktu proses belajar mengajar yang tidak tepat waktu, kehadiran guru yang tidak tepat waktu, dan pembahasan materi pembelajaran yang kurang sesuai, masih banyak yang menjalankan tugas tidak sesuai kemampuan, tidak memiliki target pencapaian, dan kurang menggunakan waktu seefisien mungkin.

Kinerja guru demikian adalah jauh dari kata optimal, hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, antara lain : pengalaman kerja, keterampilan teknis, tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sebagaimana diungkapkan oleh Robbins (2001), bahwa kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kemangkiran, komitmen, kompetensi, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja. Mangkuprawiro (2007) menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya (dalam Ahmadiansyah, 2016).

Robbins (2003) dalam penjelasannya kepuasan kerja merupakan sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya, Lebih lanjut Greenberg dan Baron (2002) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Realitanya banyak dijumpai pegawai yang kurang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, ketidakpuasan dalam bekerja merupakan persoalan yang harus ditangani secara serius oleh pihak instansi. Begitu pula pada guru disekolah, hal ini harus diperhatikan dan ditangani dengan baik dengan harapan guru memiliki kepuasan kerja yang baik.



Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2002). Bagaimana guru menyikapi pekerjaannya, imbalan yang mereka terima, memiliki kesempatan untuk maju, pengawasan yang sesuai, memiliki hubungan baik terhadap rekan kerja, suasana tempat kerja merupakan dimensi untuk dapat mengukur kepuasan kerja.

Kinerja guru dapat dilihat dari sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada anak didik (Hutasoit, 2016). Sementara itu Pratiwi (2013) menyatakan bahwa kualitas kinerja guru sangat berpengaruh terhadap terwujudnya keberhasilan pendidikan di sekolah. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi diharapkan lebih produktif dan keberhasilan kerjanya tinggi. Tetapi kinerja atau prestasi kerja tidak bisa muncul begitu saja, namun dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya iklim organisasi.

Iklim organisasi sangat penting dalam mencapai kesuksesan organisasi, dengan terciptanya iklim organisasi yang kondusif akan mempengaruhi kinerja guru. Stinger (dalam wirawan, 2007) mendefinisikan iklim sebagai “...*collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation*”, iklim organisasi adalah sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi. Setiap perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya memerlukan kerjasama yang baik antara karyawan dengan pihak perusahaan. Kerjasama yang baik didasari kejujuran, ketegasan, keadilan, saling menghargai dan rasa saling membutuhkan antara guru dengan pihak sekolah agar dapat tercipta iklim organisasi yang positif dan kondusif bagi guru sehingga kinerja guru meningkat.

Iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh personal sekolah terhadap lingkungan sekolah, baik yang bersifat sosial, maupun akademik yang kondisi

ini dirasakan secara individual. Iklim organisasi sebagai kondisi kerja yang bersifat fisik dan non fisik dari lingkungan kerja yang turut berpengaruh terhadap perilaku dan yang menjadi faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian setiap pemimpin dalam organisasi (Siagian, 2002). Sekolah yang dapat menciptakan lingkungan dimana guru merasa ramah dapat mencapai potensi yang baik akan membantu mencapai tujuan sekolah. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel yang mempengaruhi kesuksesan sebuah instansi.

Berdasarkan paparan di atas dapat dilihat bahwasannya iklim organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan tempat kerja/suasana yang yang harmonis sehingga guru akan nyaman dan sebagai bentuk kepuasan kerja pada guru yang mempengaruhi kinerja. Dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang kinerja, kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru dikecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti”.

B. Rumusan Masalah

Untuk mempermudah penelitian, maka perlu dirumuskan masalah apa yang menjadi fokus penelitian. Rumusan masalah yang akan diteliti adalah “Apakah ada Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti.



Pada penelitian yang dilakukan Ferti (2015) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pasir Penyus Air Molek menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Ferti (2015) pada variabel bebasnya yaitu kepemimpinan dan subjek penelitian yang dilakukan pada guru di SMA Negeri 1 Pasir Penyus. Berdasarkan pemaparan diatas, maka penelitian yang menghubungkan antara kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan kinerja guru di Kecamatan Merbau belum pernah diteliti sebelumnya.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yaitu :

1. Manfaat teoritis : dapat menambah wawasan mahasiswa tentang hubungan antara kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pada guru terkhusus dan Psikologi Industri dan Organisasi.
2. Manfaat Praktis : diharapkan hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk memahami bagaimana dapat membantu guru untuk mendapatkan kepuasan didalam bekerja sebagai pendidik dan menjadikan acuan sekolah agar dapat memperhatikan iklim organisasi yang baik sehingga guru dapat mencapai kinerja yang baik.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Menurut Bernandin & Russell (1993) Kinerja karyawan sebagai *quantity of work*, adalah yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. Kinerja seseorang juga tercermin dari kemampuannya mencapai persyaratan-persyaratan tertentu yang telah ditetapkan atau yang dijadikan standar. Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2013).

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai hal lain, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama (Anggriawan, Hamid dan Mukzam, 2015). Menurut Rivai (2004) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja menekankan pada apa

yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau manfaat yang keluar. (Moeheriono, 2012). Menurut Mangkunegara: Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Kemudian menurut Kaswan, “Kinerja adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mungkin ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihanannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan. Kita semua sangat ingin melakukan pekerjaan dengan baik, karena harga diri kita sebagian besar dipengaruhi oleh posisi yang kita miliki dan penggunaan ketrampilan secara efektif merupakan sumber dasar kepuasan manusia”. Sedangkan Supardi mengemukakan “kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan”

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan diatas, kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Aspek-Aspek Kinerja

Indikator dari Kinerja yang dikemukakan oleh Bernandin & Russell (1993) yaitu sebagai berikut:

- 1) *Quantity* (kuantitas) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 2) *Quality* (kualitas) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.



3) *Timeliness* (ketepatan waktu) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan

bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4) *Need for supervision* (kebutuhan akan pengawasan) merupakan Tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

5) *Interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Selanjutnya menurut Miner (2009) mengemukakan empat indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu :

- a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
- b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- c. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan,
- d. Waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- e. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Adapun aspek-aspek standard kinerja terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif (Mangkunegara 2009). Aspek kuantitatif meliputi :

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
- d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.



Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

- a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja,
- c. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan,
- d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

3. Standar Kinerja

Pada evaluasi kinerja, ada standar yang disebut standar kinerja (*Performance standard*), standar memiliki ukuran minimal dan maksimal. Evaluasi kinerja tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan baik tanpa standar kinerja, sebagai tolak ukur untuk mengukur dan melihat hasil penyelesaian pekerjaan (Wirawan, 2009). Adapun kriteria untuk mengukur kinerja ialah:

- a. Kuantitatif (seberapa banyak)
- b. Kuantitatif (seberapa baik)
- c. Ketetapan waktu pelaksanaan tugas
- d. Efektivitas penggunaan sumber organisasi
- e. Cara melakukan pekerjaan
- f. Efek atas suatu upaya
- g. Metode pelaksanaan tugas
- h. Standar sejarah
- i. Standar nol atau absolut.

4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja



Kinerja adalah tingkat hasil yang dicapai karyawan pada fungsi dan tugas tertentu sesuai dengan persyaratan kerja. Menurut Boudreau dan Milkovich (1997), kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi tiga dimensi, yaitu:

- a. Kemampuan (*Ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu:
 - Kemampuan fisik yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan, yaitu berupa faktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.
 - Kemampuan mental/intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan intelektual seperti kecerdasan *numeric*, pemahaman *verbal*, kecepatan *perceptual*, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.
- b. Motivasi (*Motivation*) adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat apa yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.
- c. Peluang (*Opportunity*) Peluang yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan, karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja, meliputi dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, ketersediaan bahan dan suplai yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, cukup informasi untuk mengambil keputusan dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik.

rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi (Wibowo, 2013).

2. Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexly dan Yulk yang dikutip oleh Moh As'ad (1995: 105), pada dasarnya teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

1. Teori ketidaksesuaian (Discrepancy theory)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudahan Locked menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada discrepancy antara should be dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataannya. 25 Tambahan waktu libur akan menunjang kepuasan karyawan yang menikmati waktu luang setelah bekerja, tetapi tidak menunjang kepuasan kerja seorang karyawan yang lain yang merasa waktu luangnya tidak dapat dinikmati. Contoh: seorang yang berkepribadian A atau seorang yang “kecanduan kerja” tidak akan senang jika mendapatkan waktu luang tambahan. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat discrepancy. Sebaliknya apabila



yang didapat dibawah standar minimum menjadi negative discrepancy, atau makin besar pada ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

2. Teori keadilan (Equite theory)

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Teori ini mengatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung merasa adanya keadilan (equite) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equite atau inequity atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain. Ada tiga elemen dari equite yaitu: input, out comes dan comparation person. Yang dimaksud dengan input ialah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan, misalnya pendidikan, pengalaman kerja dan ketrampilan. Out comes adalah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai “hasil” dari 26 pekerjaannya seperti: gaji (upah), penghargaan dan simbol status. Sedangkan yang dimaksud dengan comparison person adalah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio input dengan out comes.

3. Teori dua faktor (Two factor theory)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg yang kemudian diterjemahkan oleh Moh As'ad yang menyatakan bahwa prinsip dari teori ini ialah kepuasan dan ketidakpuasan kerja dimana keduanya merupakan dua hal yang berbeda (Moh As'ad, 1995: 108). Artinya, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinu. Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dibagi menjadi dua kelompok, yaitu: a) Kelompok



satisfier atau motivator Adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemungkinan untuk berkembang. b) Kelompok dissatisfier atau hygiene factors Adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari prosedur perusahaan, mutu supervisi, upah atau gaji, hubungan antar pribadi, rekan kerja, 27 hubungan atasan dengan bawahan, kondisi kerja, jaminan pekerjaan dan status.

3. Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (2006) menyatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari lima dimensi berikut, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kemudian dia juga menambahkan kondisi kerja sebagai dimensi kepuasan kerja.

Adapun enam dimensi menurut Luthans (2006) dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini, pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

b. Gaji

Gaji adalah sejumlah upah yang diterima dan tingkat ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan untuk tingkat



yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Benefit (gaji) tambahan juga penting, tapi tidak begitu berpengaruh.

c. Promosi

Kesempatan promosi merupakan suatu kesempatan untuk maju dalam organisasi.

Dengan strategi perataan organisasi dan pemberian wewenang, promosi dalam pengertian tradisional, yang berarti manapaki tangga kesuksesan dalam perusahaan.

d. Pengawasan

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia (pemimpin) untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pada saat ini, dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pertama berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat ketika penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi kedua adalah partisipasi atau pengaruh, karyawan berkemungkinan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kepuasan mereka.

e. Rekan kerja

Ini merupakan tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat dapat menjadi pendukung, pemberi kenyamanan, penasihat, dan pemberi bantuan pada anggota individu.

f. Kondisi Kerja. Kondisi kerja menyangkut dengan suasana tempat bekerja.



Dimensi-dimensi di atas biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pada karyawan.

Rivai & Sagala (2009) juga merekomendasikan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b. Supervisi
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya intensif
- f. Rekan kerja
- g. Kondisi kerja

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja, meliputi: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, kondisi kerja, organisasi dan manajemen.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Iklim organisasi

kepuasan kerja dipengaruhi oleh iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena iklim kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang semangat dan kegairahan kerja karyawan (Kelner dalam Satria, 2005)

- b. Motivasi kerja



Motivasi kerja sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifat besarnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu individu dengan individu lainnya (Brahmasari dan Suprayetno, 2008).

c. Hubungan interpersonal. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan seseorang juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama (Robbins, 2002)

C. Iklim Organisasi

1. Definisi Iklim Organisasi

Stringer (dalam Wirawan, 2007) Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh Tagiuri dan Litwin. Tagiuri mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul: lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behavior setting*), dan kondisi (*conditions*).

Iklim organisasi adalah sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi. Defenisi mengenai iklim organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli. Para ahli Barat mengartikan iklim sebagai unsur fisik, dimana iklim sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari pada persepsi individu sendiri (Wirawan 2007). Menurut Davis dan Newstorm (2001) iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktifitas dalam rangka

tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tapi iklim ada dan dapat dirasakan. Iklim dipengaruhi hampir oleh semua hal yang akan terjadi dalam suatu organisasi (Saputra, dkk, 2013); jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendalai tali organisasi. Agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka organisasi harus menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan, sehingga sumber daya manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat dipertahankan dan mereka memiliki prestasi kerja tinggi.

Dari pendapat di atas maka penulis menyimpulkan iklim organisasi merupakan satu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan perkerjanya.

2. Dimensi Iklim Organisasi

Stingers (dalam Wirawan, 2007), mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang terdiri dari:

1) Struktur

Dimensi ini berkaitan dengan tugas yang terorganisir dengan baik, dan tujuan dirumuskan secara jelas, struktur juga memberikan batasan-batasan melalui peraturan, prosedur, kebijaksanaan, dan praktek yang harus ditaati dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban mereka.

2) Standar-standar



Dimensi ini berkaitan dengan penekanan yang dilakukan oleh pihak organisasi untuk melakukan yang terbaik agar memenuhi sasaran yang dapat dicapai berdasarkan target yang ditetapkan. Sasaran ini dibebankan pada individu maupun terhadap kelompok kerjanya.

3) Tanggung Jawab

Dimensi ini berkaitan dengan rasa tanggung jawab yang harus dimiliki oleh setiap anggota dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta adanya rasa percaya antara satu dengan lainnya maupun dengan atasan.

4) Penghargaan

Dimensi ini berkaitan dengan penghargaan yang diperoleh anggota karena pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik, tidak hanya sekedar hukuman ketika terdapat kesalahan yang diperbuat oleh anggota akan tetapi juga dorongan untuk maju atau kritik yang membangun, termasuk juga kebijakan tentang promosi karir ataupun hal lain.

5) Dukungan

Dimensi ini berkaitan dengan dukungan yang positif yang dirasa dari atasan dan anggota didalam kelompoknya, penekanannya terhadap dukungan timbal balik dari atas dan dibawah. Jadi dimensi ini berbicara tentang adanya saling dukungan diantara sesama anggota yang setingkat maupun dukungan timbal balik (saling mendukung) antara anggota dan pimpinan sehingga terciptanya harmonisasi antar anggota organisasi.

6) Komitmen



Semakin tua umur organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

e. Praktik kepemimpinan.

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi individu. Motivasi individu merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

D. Kerangka Berfikir

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Luthan (2006) tentang kepuasan kerja, teori Stinger (dalam Wirawan, 2007) tentang iklim organisasi serta teori Bernaddin dan Russel tentang kinerja yang menjadi dasar pemikiran peneliti dalam melakukan penelitian. Kinerja guru direfleksikan dari out put yang dihasilkan dari suatu proses pelaksanaan kerja, kinerja yang dicapai guru memberikan kontribusi terhadap keberhasilan sekolah. Oleh karena itu relevansinya dengan beberapa faktor yang mempengaruhi, maka penelitian terhadap kinerja guru perlu dilakukan, hal ini dimaksudkan agar kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh guru dapat sesuai dengan tujuan pendidikan. Kerangka penelitian ini menekankan pada hubungan kepuasan kerja, iklim organisasi, dan kinerja guru.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi (Matteson, Ivancevich, dan Konopaske, 2006).

Perasaan senang sebagai seorang guru dalam bekerja dan semangat yang tinggi pada sekolah merupakan perwujudan dari akan tercapainya kinerja guru. Guru akan menjalankan

nya dengan baik ketika sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2008).

Guru yang puas dalam bekerja ialah guru yang berproduksi tinggi, sedang atau rendah dan mereka akan cenderung meneruskan tingkat prestasi yang menimbulkan kepuasan bagi mereka (Newstrom dan Davis, 1985). Ketika guru juga mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan dapat mempengaruhi sikap dan prilakunya dalam bekerja. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan unjuk-kerja maka kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja (Munandar, 2001).

Kondisi kerja yang sedemikian rupa, kepuasan kerja pada guru menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan. Karena dengan kepuasan kerja yang rendah, maka akan terjadi penurunan semangat kerja dan gairah kerja pada guru. Hal ini sejalan dengan Nitisemito (1992) ketidakpuasan kerja akan menimbulkan penurunan semangat dan gairah kerja, banyaknya kasus-kasus pemogokan kerja akhir-akhir ini, terlepas dari apapun motif masing-masing individu mengisyaratkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi tersebut.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2002). Bagaimana guru menyikapi pekerjaannya, imbalan yang mereka terima, memiliki kesempatan untuk maju, pengawasan yang sesuai, memiliki hubungan baik terhadap rekan kerja, suasana tempat kerja merupakan dimensi untuk dapat mengukur kepuasan kerja. Davis (2002) yang menyatakan bahwa iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi atau kinerja dan kepuasan kerja.





Luthans (2006) menjelaskan kepuasan kerja adalah nilai dari kesehatan dan keefektifan organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan pandangan Locke (dalam Luthans, 2006) yang memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah Keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Adapun lima dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (2006) adalah : Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, Rekan kerja, Kondisi Kerja.

Kepuasan kerja pada diri guru tidak semata-mata dapat diperoleh begitu saja, untuk memiliki kepuasan dalam berkerja dibutuhkan lingkungan, kondisi serta suasana tempat kerja yang harmonis. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru. Hal ini berdasarkan pandangan Kelner (dalam Satria, 2005) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh oleh iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena iklim kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang semangat dan kegairahan kerja karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Litwin dan Stringer (dalam Wirawan, 2007) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set-karakter atau sifat organisasi. Adapun dimensi iklim organisasi terdiri dari: Struktur, Standar-standar, Tanggung Jawab, Penghargaan, Dukungan dan Komitmen. Sedangkan Sarjana (2012)

menyatakan iklim organisasi merupakan suasana organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Iklim organisasi merupakan serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Rahimic (2013) menyebutkan iklim organisasi sebagai persepsi karyawan terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi masing-masing guru mengenai karakteristik dan kondisi organisasi di setiap sekolah yang memengaruhi perilaku guru dalam menjalankan proses belajar mengajar.

E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir dan kajian pustaka yang telah dikemukakan, serta permasalahan yang dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah "Terdapat hubungan kepuasan kerja dan Iklim Organisasi terhadap kinerja guru di Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti".

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik analisis regresi berganda dalam bentuk penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara sistematis, akurat, fakta dan karakteristik mengenai populasi serta berusaha menggambarkan situasi atau kejadian (Azwar, 2010). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kepuasan kerja, iklim organisasi dengan kinerja pada guru di Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti.

B. Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Variabel bebas (X) : Kepuasan Kerja
Iklim Organisasi

Variabel terikat (Y) : Kinerja Guru

C. Definisi Operasional

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap atau tindakan yang menggambarkan dari diri guru dalam bentuk positif ataupun negatif, puas atau tidak puasnya yang ditunjukkan guru terhadap suatu pekerjaannya. Guru yang mendapatkan balas jasa akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Adapun dimensi dari kepuasan kerja menurut Luthans (2006) adalah perkerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja



b. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi secara keseluruhan yang relatif terus berlangsung, dirasakan oleh anggota guru dan mempengaruhi perilaku guru disekolah. Adapun dimensi dari iklim organisasi menurut Stingers (dalam Wirawan 2007) adalah struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen.

c. Kinerja

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dicapai guru atau sekelompok orang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing guru sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Indikator kinerja yang digunakan berdasarkan teori dan aspek-aspek oleh Bernerdin & Russell (1993) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhanakan pengawasan, dan hubungan antar pribadi.

D. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek /subjek yang mempengaruhi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2003). Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh guru yang ada di Kecamatan Merbau yang berjumlah 183 Orang.

E. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2003). Agar memperoleh sampel yang *representative* dari populasi, maka dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang untuk menjadi sampel. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur sampel pada penelitian ini adalah rumus Slovin, yakni ukuran sampel yang merupakan perbandingan dari ukuran populasi dengan presentasi kelonggaran

ketidakteklian yang dapat ditolerir. Dalam pengambilan sampel ini digunakan taraf kesalahan sebesar 5%. Adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Sampel

E = Kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir ($e = 0,05$).

Dalam mendapatkan populasi (N), maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan rata-rata. Berdasarkan rumus Solvin, maka ukuran sampel adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{183}{1 + 183(0,05)^2}$$

$$n = \frac{183}{1 + 183(0,0025)}$$

$$n = \frac{183}{1 + 0,45}$$

$$n = \frac{185}{1,45}$$

$$n = 127,58$$

$$n = 128$$



Berdasarkan uraian diatas maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 128 orang responden. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan responden yang mengembalikan angket berjumlah 127 orang.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Sampling

Peneliti menggunakan teknik sampling Purposive Sampling. Sugiyono (2008) menyatakan bahwa purposive sampling adalah salah satu jenis teknik pengambilan sampel yang bisa digunakan dalam penelitian ilmiah. Teknik ini dilakukan berdasarkan penilaian peneliti akan pengetahuan responden untuk menjawab pertanyaan, dan penilaian bahwa informan mempunyai pengetahuan dilakukan secara subjektif berdasarkan peneliti.

2. Alat Ukur

Metode pengumpulan data merupakan cara-cara yang dapat dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Arikunto, 2002). Pengumpulan data didapatkan dari instrumen penelitian yang digunakan peneliti sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja, iklim organisasi dan Kinerja. Tahap selanjutnya adalah melakukan penilaian atau *scoring* pada skala kepuasan kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja.

a. Skala Kinerja

Skala kinerja yang disusun oleh Marzuq (2019) berdasarkan teori dan aspek-aspek oleh Bernerdin & Russell (1993) kemudian dimodifikasi kembali oleh peneliti berdasarkan karakteristik subjek. Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu: pernyataan *favorable* (mendukung) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung), dengan ketentuan untuk

pernyataan *favorable* nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) dan untuk pernyataan *unfavorable* nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban S (Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Sesuai).

Tabel 3.1
Blueprint Kinerja sebelum Try Out

No	Dimensi	Sebaran Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Kualitas	1,2,5	3,4,6	6
2	Kuantitas	7,8,11	9,10,12, 13	7
3	Ketepatan waktu	15,18	14,16,17	5
4	Efektivitas biaya	19,21	20,22	4
5	Kebutuhan pengawasan	23,26,27	24,25,28	6
6	Hubungan antara pribadi	29,31,33	30,32,34	6
Total Aitem		18	18	36

b. Skala Kepuasan Kerja

Untuk mengungkap kepuasan kerja, peneliti menggunakan skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan teori Luthans (2006). Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan model skala Likert yang telah dimodifikasi dari skala penelitian Rani, dengan aspek merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri, merasa puas terhadap gaji yang diberikan, merasa puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan, merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan penyelia (pemimpin), merasa puas terhadap rekan kerja dan merasa puas dengan kondisi kerja.

Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu: pernyataan *favorable* (mendukung) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung), dengan ketentuan untuk pernyataan *favorable* nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) dan untuk pernyataan *unfavorable* nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban S (Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Sesuai).

Tabel 3.2
Blueprint Kepuasan Kerja sebelum Try Out

No	Dimensi	Sebaran Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Pekerjaan itu sendiri	1,2,3	4,5,6	6
2	Gaji	7,8,9	10,11,12	6
3	Promosi	13,14,15	16,17,18	6
4	Pengawasan	19,20,21	22,23,24	6
5	Rekan kerja	25,26,27	28,28,30	6
6	Kondisi kerja	31,32,33	34,35,36	6
Total Aitem		18	18	36

c. Skala Iklim Organisasi

Skala ini disusun dengan model skala likert yang telah dimodifikasi dengan empat pilihan jawaban. Skala iklim organisasi, disusun berdasarkan teori Stringer (dalam Wirawan, 2007) dengan dimensi Struktur, Standar-standar, Tanggung Jawab, Penghargaan, Dukungan dan Komitmen. Skala yang digunakan merupakan skala penelitian yang dimodifikasi dari skripsi Rahmat Hidayat (2017) sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu: pernyataan *favorable* (mendukung) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung), dengan ketentuan untuk pernyataan *favorable* nilai 4

(empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) dan untuk pernyataan *unfavorable* nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban S (Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Sesuai).

Tabel 3.3
Blue Print Skala Iklim Organisasi Sebelum *Try Out*

No	Dimensi	Sebaran Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Struktur	1,13,25	7,19,30	6
2	Standar-standar	2,14,18	8,20,11	6
3	Tanggung jawab	3,15,26	9,21,31	6
4	Penghargaan	4,16,27	10,22,32	6
5	Dukungan	5,17,28	36,23,33	6
6	Komitmen	6,35,29	12,24,34	6
Total Aitem		18	18	36

1. Uji Coba Alat Ukur

a. Uji Validitas

Validitas sering dikonsepsikan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya (Azwar, 2010), dengan demikian suatu alat ukur dapat dikatakan valid jika mampu menghasilkan data yang sesuai dengan tujuan ukurnya. Menurut Azwar (2009), dari cara estimasinya yang disesuaikan dengan sifat dan fungsi setiap tes, tipe validitas umumnya digolongkan menjadi tiga kategori besar, yaitu, *content validity* (validitas isi), *construct validity* (validitas konstrak), dan *criterion-related validity* (validitas berdasarkan kriteria). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi, yaitu validitas yang menunjukkan sejauh mana aitem-aitem dalam skala mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur

oleh skala tersebut (Azwar, 2010). Validitas dalam penelitian ini diukur menggunakan *professional judgement* yang dilakukan oleh dosen pembimbing dan narasumber.

b. Uji Daya Beda Aitem

Salah satu cara untuk melihat apakah validitas isi telah terpenuhi adalah memeriksa apakah masing-masing butir telah sesuai dengan indikator perilaku yang akan diungkapkan. Analisis rasional ini juga dilakukan oleh pihak yang berkompeten untuk menganalisis skala tersebut. Langkah selanjutnya setelah melakukan pengujian validitas isi adalah melakukan validitas konstruk, yaitu dengan cara melakukan uji daya beda aitem. Uji daya beda aitem merupakan pola indikator keselarasan atau konsistensi fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem-total.

Prinsip kerja yang dijadikan dasar untuk melakukan seleksi aitem yang dalam hal ini adalah memilih aitem-aitem yang fungsi ukurnya sesuai dengan fungsi ukur skala sebagaimana yang dikehendaki peneliti. Formula korelasi yang digunakan untuk melihat daya beda aitem ialah regresi ganda (Azwar, 2010). Berdasarkan hasil uji indeks daya beda diperoleh aitem skala kinerja yang dinyatakan baik berjumlah 25 aitem dan aitem yang gugur berjumlah 9 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari 0,336 sampai 0,692 dengan batas validasinya 0,25. *Blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala Kinerja disajikan dalam tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.4
***Blue Print* Hasil Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala Kinerja**

No	Aspek	Sebaran item				Jumlah
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Gugur	valid	gugur	
1.	Kualitas	2, 5	1	3, 4	6	6
2.	Kuantitas	8, 13	7	9, 10, 11, 12		7

3.	Ketepatan waktu	14, 18		16	15,17	6
4.	Efektivitas Biaya	21	19	20, 22		4
5.	Kebutuhan Pengawasan	23, 26, 27		28	24, 25	6
6.	Hubungan Antar Pribadi	29, 31	33	30, 32, 34		6
Jumlah		12	4	13	5	34

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda diperoleh aitem skala kepuasan kerja yang dinyatakan baik berjumlah 30 aitem dan aitem yang gugur berjumlah 6 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari 0,296 sampai 0,621 dengan batas validasinya 0,25. *Blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala Kepuasan kerja disajikan dalam tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.5
Blue Print Hasil Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Sebaran item				Jumlah
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Gugur	valid	gugur	
1.	Pekerjaan itu sendiri	2	1,3	4, 6	5	6
2.	Gaji	7, 8, 9		10, 11, 12		6
3.	Promosi	13, 14, 15		16, 17	18	6
4.	Pengawasan	19, 21	20	23, 24	22	6
5.	Rekan kerja	25, 26, 27		28, 29, 30		6
6.	Kondisi Kerja	31, 32, 33		34, 35, 36		6
Jumlah		15	3	15	3	36

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda diperoleh aitem skala kepuasan kerja yang dinyatakan baik berjumlah 26 aitem dan aitem yang gugur berjumlah 10 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari 0,251 sampai 0,744 dengan batas validasinya 0,25. *Blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala Kepuasan kerja disajikan dalam tabel 3.4 sebagai berikut:



Tabel 3.6
Blue Print Hasil Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala Iklim Organisasi

No	Dimensi	Sebaran item				Jumlah
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Gugur	valid	gugur	
1.	Struktur Standar-standar	1, 2, 3		4, 5, 6		6
2.	Tanggung Jawab	7, 8, 9, 10		11, 12		6
3.	Penghargaan	13, 14, 15, 16		16, 18	17	7
4.	Dukungan	19, 20, 21			22, 23, 24	6
5.	Komitmen	25, 27	26	29	30,	5
6.		32, 33	31	34	35, 36	6
	Jumlah	18	2	9	7	36

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda aitem yang baik dan gugur, maka disusun blue print skala Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan skala Motivasi Kerja yang akan digunakan untuk penelitian. Uraianannya dapat dilihat secara rinci dalam tabel 3.7 untuk Kepuasan Kerja, tabel 3.8 untuk Iklim Organisasi dan tabel 3.9 untuk Motivasi Kerja, sebagai berikut:

Tabel 3.7
Blueprint Skala Penelitian Kinerja untuk penelitian

No	Dimensi	Sebaran Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Kualitas	1, 4	2, 3	4
2	Kuantitas	5, 8	6, 7, 9	5
3	Ketepatan waktu	10, 13	11, 12	4
4	Efektivitas biaya	15, 17	14, 16	4
5	Kebutuhan pengawasan	17, 18	20	4
6	Hubungan antara pribadi	21, 23	22, 24, 25	5
	Total Aitem	13	13	25



Tabel 3.8
Blueprint Kepuasan Kerja untuk penelitian

No	Dimensi	Sebaran Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Pekerjaan itu sendiri	1, 2	4, 6	4
2	Gaji	3, 5	10,11,12	5
3	Promosi	7,8,9	16,17	5
4	Pengawasan	13,14,15	23,24	5
5	Rekan kerja	18, 21, 19	26,28,20	6
6	Kondisi kerja	22,25,27	29,30	5
Total Aitem		18	18	30

Tabel 3.9
Blue Print Skala Iklim Organisasi untuk penelitian

No	Dimensi	Sebaran Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Struktur	1,13,25	7,19	5
2	Standar-standar	2,14,18	8,20,11	6
3	Tanggung jawab	3,15	9,21	4
4	Penghargaan	4,16,27	10,32	5
5	Dukungan	5, 28	33	3
6	Komitmen	6,29	12,34	4
Total Aitem		18	18	27

H. Analisis Data

Data yang diperoleh dari suatu penelitian tidak dapat digunakan begitu saja. Supaya data tersebut memberikan rangkuman keterangan yang dapat dipahami secara tepat dan teliti, maka diperlukan pengolahan lebih lanjut pada data tersebut sesuai dengan sifat data yang akan diperoleh dan juga sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Teknik yang digunakan peneliti untuk menguji hipotesis tersebut adalah analisis *multiple regresi* (regresi ganda), yaitu merupakan penelitian yang memiliki dua variabel X dan satu variabel Y. Penelitian ini

menggunakan Kepuasan Kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2) dengan Kinerja (Y) dengan menggunakan *SPSS 22.0 for Windows*.

I. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilaksanakan di sekolah yang dinaungi koordinator wilayah Kecamatan Merbau.

Berikut rincian jadwal penelitian pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.11
Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tanggal Pelaksanaan
1.	Seminar Proposal	14 Agustus 2019
2.	Uji Coba (<i>Try Out</i>)	September – September
3.	Penelitian	17 - 21 Februari 2020
4.	Pengolahan Data Hasil Penelitian	1 – 10 Agustus
5.	Seminar Hasil	04 November 2020
6.	Ujian Munaqasah	Maret 2021





BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa tentang kinerja guru di Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti, berkaitan dengan kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan kinerja, 24,4% kepuasan kerja dan iklim organisasi bersama-sama mempengaruhi kinerja guru di Kecamatan Merbau, maka hal ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru di Kecamatan Merbau salah satunya dapat ditingkatkan melalui kepuasan kerja dan iklim organisasi yang baik.

B. Saran

1. Sekolah

Disarankan kepada setiap sekolah untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan iklim organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja guru di Kecamatan Merbau. Kepuasan Kerja dan Iklim organisasi merupakan salah satu variabel yang memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Guru maka Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi harus mendapatkan perhatian dari setiap penanggung jawab sekolah.

2. Penelitian selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang kinerja pada guru hendaknya menambah atau mengganti variabel lain. Karena berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 24,4%, berarti bahwa masih terdapat banyak variabel lain (76,6%) yang mungkin mempengaruhi kinerja

guru. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan mempersiapkan penelitian secara matang baik secara teori maupun secara teknis, khususnya di lapangan, lebih melakukan pendekatan yang baik sehingga subyek dapat bekerja sama dalam penelitian, menambahkan metode kualitatif sebagai data pendukung hasil penelitian sehingga hasil penelitian lebih mendalam, serta pembuatan skala lebih disempurnakan lagi dengan memperhatikan aspek dan sumber yang tepat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Universitas Islam Negeri Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Daftar Pustaka

- Anggrainy, dkk. 2018. Pengaruh Fasiliytas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *jurnal Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 1, Januari 2018
- Ahmadiansah, Reza. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Muhammadiyah Salatiga. *Journal Of Communication*, Vol. 1, No. 2, Desember 2016:223-236.
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, Khairul., dkk. (2015). Pengaruh Sertifikasi dan Kinerja Guru terhadap Peningkatan Hasil Belajar Siswa di SMP Negeri 2 Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syah Kuala*. 3 2 138-147.
- Azwar, Saifuddin. 2012. Penyusunan Skala Psikologi (Edisi ke 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Greenberg & Baron (1989). *Behavior in Organizations : Understanding The Human Side of Work* (third edition). Allyn & Bacon, USA.
- (1993). *Behavior in Organizations (Fourth Edition)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hidayat, Rahmat 2018. Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru. *Skripsi*. Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU.
- Hendrati, Febiola. 2014. Hubungan Motivasi Berprestasi Dan Harga Diri Dengan Kinerja Guru Sd Di Malang *Jurnal Psikologi Tabularasa* Volume 9, No.2, Oktober.
- Hutasoit, T. 2016. Pengaruh Iklim Oranisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Studi Empiris di SMP Negeri Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara, 1(2), 1-16.



Kelatow, Christian dkk. 2016. Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada RS. Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 4. No. 5. September.

Makmun, A.S (2003). Psikologi Pendidikan. Bandung; Rosda Karya Remaja.

Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.

Maulana, F. 2016. Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk Tahun 2016. *Artikel Skripsi*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Marzuq, F.Z. 2018. Hubungan Konflik Peran Ganda Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Wanita Yang Telah Menikah. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

McCommik and Tiffin, 1994 *Trainee attributes and attitudes : Neglected Influences of Training Effectiveness, Academy of Management Review*, Vol 11.

Meiza, Chairani. 2016 Perbedaan Kebahagiaan Pada Guru Berstatus Pns Dan Honorer. *Jurnal Ilmiah Psikologi* Volume 9. No. 2, Desember.

Moenir. 2010. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. PT.Bumi Aksara. Jakarta.

Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Mandar Maju.

Munawirsyah, Isnani. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Daerah Kota Subussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol. 10. No. 01.



Pratiwi, S., D. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri*, 1 (1)

Rahimic, Z. 2013. *Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. International Business Research*, 6 (3), 129-139.

Rani. 2016. Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pt. Aneka Intipersada Kebun Aneka Persada (Ape) Di Desa Tualang Timur, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, S.P., (2001), *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid1*, Prenhalindo Jakarta.

----- (2002), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

----- (2003), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

----- (2006), *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Sarjana, S. 2012. Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan*, 42 (2), 173-186.

Siagian S.P., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1. Bandung: Alfabeta.

Susanty, Ety. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 8. No. 2. Universitas Terbuka

Sutarsih, Cicih, Arudee Samaeng. 2015. Kompensasi, Motivasi Berprestasi Dan Kinerja Mengajar Guru Smp Di Yala Thailand Selatan *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.Xxii No.2 Oktober*.



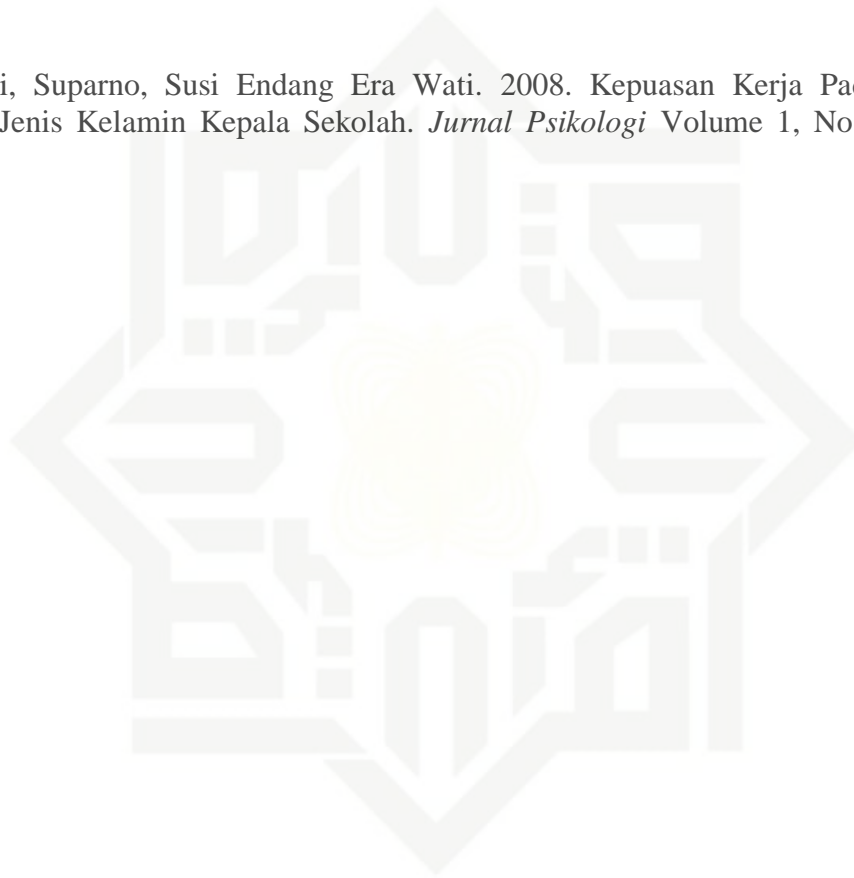
Tentama, Fatwa. 2015. Perankepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil(Pns) Di Yogyakarta *Jurnal Psikologi Undip* Vol.14 No.1 April.

Uda, Tonic. 2015. Peningkatan Kinerja Dan Profesionalisme Tenaga Pendidik/Guru Di Kota Palangka Raya. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*. Volume 3 No.1 Juni.

Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.

Yunita, Rosana Dewi, Suparno, Susi Endang Era Wati. 2008. Kepuasan Kerja Pada Guru Ditinjau Dari Jenis Kelamin Kepala Sekolah. *Jurnal Psikologi* Volume 1, No. 2, Juni 2008.





LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





A. UJI NORMALITAS

Data normal, di atas 0,05

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Kepuasan	Iklim
N		128	128	128
Normal Parameters^{a,b}	Mean	79.2500	78.0469	88.6875
	Std. Deviation	9.22936	10.92196	8.27076
Most Extreme Differences	Absolute	.113	.079	.094
	Positive	.085	.079	.053
	Negative	-.113	-.069	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		1.277	.889	1.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077	.407	.205

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. UJI LINEARITAS

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	128	53.00	53.00	106.00	79.2500	9.22936
Kepuasan	128	49.00	53.00	102.00	78.0469	10.92196
Iklim	128	38.00	68.00	106.00	88.6875	8.27076
Valid N (listwise)	128					



ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Iklim	Between Groups	(Combined)	5260.426	33	159.407	2.696	
		Linearity	1484.349	1	1484.349	25.106	
		Deviation from Linearity	3776.077	32	118.002	1.996	
	Within Groups		5557.574	94	59.123		
	Total		10818.000	127			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Iklim	.370	.137	.697	.486

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepuasan	Between Groups	(Combined)	4579.626	41	111.698	1.540	
		Linearity	1467.124	1	1467.124	20.225	
		Deviation from Linearity	3112.503	40	77.813	1.073	
	Within Groups		6238.374	86	72.539		
	Total		10818.000	127			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Kepuasan	.368	.136	.651	.423

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dirang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritikan, atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



C. UJI HIPOTESIS

REGRESI BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 ^a	.244	.232	8.08824

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Iklim

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2640.551	2	1320.276	20.182	.000 ^a
	Residual	8177.449	125	65.420		
	Total	10818.000	127			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Iklim

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.715	8.822		2.802	.006
	Iklim	.370	.087	.332	4.235	.000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Kepuasan	.278	.066	.329	4.204	.000
----------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Correlations

		Kinerja	Kepuasan	Iklm
Kinerja	Pearson Correlation	1	.368**	.370**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	128	128	128
Kepuasan	Pearson Correlation	.368**	1	.118
	Sig. (2-tailed)	.000		.186
	N	128	128	128
Iklm	Pearson Correlation	.370**	.118	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.186	
	N	128	128	128

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

D. SKALA

Data Identitas

Hak cipta Dilindungi Undang-Undang
 Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama	:
Jenis kelamin	:
Usia	:
Nama sekolah	:
Jabatan	:

Petunjuk Pengisian

Berikut ini kepada saudara-saudara disajikan sejumlah pernyataan, baca dan pahami setiap pernyataan tersebut, kemudian berilah tanda (v) pada salah satu dari 4 (empat) alternatif jawaban yang tersedia.

Adapun alternatif jawaban tersebut :

- S** : Apabila anda merasa **sesuai** dengan pernyataan tersebut
- SS** : Apabila anda merasa **sangat sesuai** dengan pernyataan tersebut
- TS** : Apabila anda merasa **tidak sesuai** dengan pernyataan tersebut
- STS** : Apabila anda merasa **sangat tidak sesuai** dengan pernyataan tersebut

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya malas mengerjakan tugas sekolah terlalu cepat		v		

Selamat Mengerjakan

SKALA I



NO	AITEM	SS	S	TS	STS
1	Saya menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti				
2	Saya merasa hasil pekerjaan saya belum maksimal				
3	Saya merasa kelalaian saya dapat menimbulkan masalah bagi sekolah				
4	Saya merasa hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar kualitas yang diberlakukan di sekolah				
5	Saya dapat melaksanakan tugas lebih dari satu jenis pekerjaan bersamaan				
6	Jumlah pekerjaan yang saya lakukan dari dulu hingga sekarang cenderung tetap				
7	Saya belum mampu mencapai target yang diberlakukan di sekolah				
8	Saya merasa kewalahan dengan jumlah pekerjaan yang harus saya kerjakan				
9	Saya merasa kewalahan dengan jumlah pekerjaan yang harus saya kerjakan				
10	Saya akan menyusun kembali langkah-langkah perbaikan jika hasil kerja yang diperoleh belum maksimal				
11	Usaha yang keras dalam memperoleh hasil yang maksimal akan memberikan keuntungan tersendiri bagi saya				
12	Saya tidak peduli dengan hasil kerja yang sudah dicapai				
13	Ketika mempunyai waktu luang, saya akan membantu rekan saya				
14	Teknologi yang ada tidak mendukung sehingga kurang memberikan hasil yang baik				
15	Saya merasa pemanfaatan dana yang ada sudah dipergunakan dengan baik				
16	Saya merasa tidak bisa bekerja dengan maksimal				
17	Pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan baik jika adanya pengawasan				
18	Bimbingan dari atasan sangat berguna bagi saya				



19	Saya sangat antusias jika atasan mengontrol pekerjaan saya				
21	Saya lebih memilih diarahkan rekan kerja dibandingkan atasan				
22	Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan				
23	Saya sulit berkomunikasi dengan pegawai atau guru baru				
24	Saya selalu menyempatkan untuk bertegur sapa dengan rekan kerja maupun dengan atasan				
25	Saya merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan dengan rekan kerja				
26	Saya sulit berkomunikasi dengan atasan jika memerlukan pengarahan karena merasa canggung				

SKALA II

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Atasan selalu memperlakukan stafnya dengan adil				
2	Ventilasi di tempat kerja saya kurang baik				
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan keinginan saya				
4	Saya kecewa dengan jabatan saya karena tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya				
5	Saya sulit berbaur dengan sesama karyawan				
6	Saya senang dengan sarana pendukung yang ada di kantor.				
7	Pekerjaan saya yang sekarang dapat mendorong saya untuk berprestasi.				
8	Atasan sering memberikan bonus terhadap pekerjaan yang saya lakukan				
9	Pihak kantor memberikan kesempatan pendidikan karier pada orang-orang tertentu tusaja.				



10	Atasan selalu membantu permasalahan yang dihadapi stafnya.				
11	Saya dapat bertukar informasi dengan rekan kerja saya.				
12	Pekerjaan yang saya lakukan sekarang kurang menantang				
13	Bonus yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan				
14	Saya senang dengan posisi/jabatan saya sekarang				
15	Hubungan saya dengan sesama rekan kerja kurang harmonis				
16	Saya senang, pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan pendidikan saya.				
17	Saya jengkel apabila atasan mengawasi pekerjaan saya				
18	kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik.				
19	Saya senang dengan lingkungan tempat kerja saya.				
20	pekerjaan yang saya kerjakan kurang istimewa				
21	Saya resah dengan lingkungan kerja saya				
22	Saya senang atasan sering memperhatikan peningkatan karier stafnya.				
23	Keberadaan atasan dapat memotivasi saya dalam bekerja				
24	Rekan kerja saya selalu membantu apabila saya mendapat masalah dalam pekerjaan				
25	Ruang kerja saya kurang mendukung saya dalam bekerja				
26	saya tidak mendapatkan insentif walaupun bekerja lembur.				
27	Saya senang ketika pekerjaan saya dinilai bagus, saya mendapat promosi dari atasan saya				
28	Atasan saya kurang memperhatikan saya				
29	Lokasi kerja saya sangat menguntungkan saya dalam bekerja karena dekat dengan tempat tinggal saya				
30	Kebutuhan saya kurang sesuai dengan gaji yang saya terima.				



SKALA III

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Atasan memberi batasan pekerjaan kepada saya secara jelas				
2	Saya bekerja sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan				
3	Saya yakin dengan keputusan yang saya ambil sendiri				
4	Setiap guru yang memiliki prestasi dalam bekerja, Atasan memberikan imbalan yang setimpal				
5	Saya selalu mendapatkan bantuan dari rekan kerja atas pekerjaan yang saya lakukan				
6	Setiap guru di sekolah memiliki tekak yang kuat untuk membangun citra baik sekolah				
7	Saya kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan yang saya lakukan, karena atasan tidak memberikan batasan secara jelas				
8	Dalam bekerja saya tidak pernah mencapai ketentuan yang telah ditetapkan				
9	Dalam mengambil keputusan, saya meminta pendapat dengan rekan kerja saya terlebih dahulu				
10	Prestasi kerja guru yang baik, kurang seimbang dengan imbalan yang di terima				
11	Saya kurang mendapatkan pertolongan dari rekan kerja atas pekerjaan yang saya lakukan				
12	Umumnya setiap guru tidak memiliki tekak yang kuat untuk membangun citra sekolah				
13	Atasan selalu mendefenisikan secara jelas setiap pekerjaan yang ditugaskan kepada saya, sehingga memudahkan saya dalam mengerjakannya				
14	Saya selalu tertantang dengan pekerjaan yang saya lakukan, karena disekolah tempat saya bekerja setiap hari ada penilaian terhadap kinerja guru				
15	Saya bisa mengatasi sendiri permasalahan yang saya alami dalam bekerja				
16	Saya merasa imbalan yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
17	Demi kemajuan sekolah setiap hari guru selalu meluangkan waktunya untuk membahas masalah yang ada di sekolah				
18	Saya selalu kesulitan menyelesaikan pekerjaan, karena atasan				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Daftar Singkat Riwayat Hidup

Yunita lahir di Mengkirau 31 Mei 1996 anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan bapak Misdi dan ibunda Maryani. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD N 31 Meengkirau pada tahun 2008, Sekolah Menengah Pertama tahun 2011 di Madrasah Tsanawiyah Mengkiau, dan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2014 di SMA N 1 Mebau.

Pada tahun 2014 Kemudian penulis melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dengan mengambil S1 di Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU melalui jalur UMPTAIN.

Penulis pernah mengikuti latihan kepemimpinan tingkat II (LK II) Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Kabupaten Bandung pada tahun 2018, mewakili Aksi Cepat Tanggap Riau sebagai Relawan Bencana Alam Lombok pada bulan september tahun 2018.

Selain menimba ilmu di Perguruan Tinggi, penulis aktif dalam berbagai organisasi internal dan eksternal kampus diantaranya:

1. Kader Himpunan Mahasiswa Islam(HMI)
2. Pengurus Laskar Muda Melayu Riau (LM2R)
3. Pengurus Ikatan Pelajar Mahasiswa Kab.Kep.Meranti (IPMKPM)
4. Pengurus UKMF Pesatuan Seluruh Olah Raga Psikologi (PERSEPSI)
5. Pengurus UKMS Komunitas Seni Mahasiswa Psikologi (KSMP)
6. Pengurus Badan Legislatif Mahasiswa Fakultas Psikologi (BLM)
7. Pengurus Badan Legislatif Mahasiswa UIN SUSKA RIAU (BLM)
8. HMJ PPP Fakultas Psikologi
9. Anggota Masyarakat Relawan Indonesia (MRI)



F. KELENGKAPAN SURAT



Dilindungi Undang-Undang

Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 KOORDINATOR WILAYAH KEC. BIDANG PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KECAMATAN MERBAU
 Jl. Bintang No. _____ Teluk Belitung Kode Pos 28752 E-mail uptdmerbau@yahoo.co.id
TELUK BELITUNG

SURAT KETERANGAN
 NOMOR: 071/Adm-Umum/2020/007

KOORDINATOR WILAYAH KEC. BIDANG PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti, setelah membaca rekomendasi dari Dekan
 Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau Kabupaten No. Un 04/F.VI/PP.00 9/372/2020
 Tanggal 29 Januari 2020 dengan ini menerangkan:

Nama	YUNITA
Nim	11461203978
Jurusan	Psikologi
Fakultas	Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Judul Penelitian	Hubungan Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru di Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti.

Bahwa nama yang tersebut diatas benar akan mengadakan Try Out di Sekolah PAUD/TK, SD dan SMP Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan Try Out Penelitian dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengumpulan data ini berlangsung selama Tiga bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikianlah surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

DIKELUARKAN DI TELUK BELITUNG
 PADA TANGGAL 17 Februari 2020

KORWIL KEC. BIDANG PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 KECAMATAN MERBAU

GAMA YUSKANDAR, A.Md.Pd
 NIP. 19660607 198807 1 001

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber;
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah;
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 KOORDINATOR WILAYAH KEC. BIDANG PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KECAMATAN MERBAU

Jl. Bintang No. ___ Teluk Belitung Kode Pos 28752 E – mail uptdmerbau@yahoo.co.id

TELUK BELITUNG

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 071/Adm-Umum/2020/007

KOORDINATOR WILAYAH KEC. BIDANG PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti, setelah membaca rekomendasi dari Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Kabupaten No. Un 04.F.VI/PP.00.9/373/2020. Tanggal 29 Januari 2020 dengan ini menerangkan:

Nama	: YUNITA
Nim	: 11461203978
Jurusan	: Psikologi
Fakultas	: Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Judul Penelitian	: Hubungan Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru di Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti.

Bahwa nama yang tersebut diatas benar akan mengadakan Penelitian di Sekolah PAUD/TK, SD dan SMP Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan Riset/Pra Riset dan pengumpulan data ini.

2. Pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengumpulan data ini berlangsung selama Tiga bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikianlah surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

DIKELUARKAN DI : TELUK BELITUNG
 PADA TANGGAL : 17 Februari 2020

KORWIL KEC. BIDANG PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 KECAMATAN MERBAU


GAMAL ISKANDAR, A.Ma.Pd
 NIP. 196606011988071001

Dipita Dilindungi Undang-Undang

ciptanya milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.