

**PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU PAI SD
SE-KECAMATAN NGALIYAN SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

KHOIROTUNNISAROH

NIM: 123311045

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2017**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khoirotunnisaroh
NIM : 123311045
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S.1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU PAI SD SE-KECAMATAN NGALIYAN SEMARANG

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 21 Juli 2017
Pembuat Pernyataan,



Khoirotunnisaroh
NIM: 123311045



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Telp 024-7601295 Fax. 7615387

PENGESAHAN

Naskah Skripsi berikut ini:

Judul : **Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SD Se-Kecamatan Ngaliyan Semarang**
Nama : Khoitrotunnisarah
NIM : 123311045
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S.1

Telah diujikan dalam sidang munaqosyah oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Semarang, 21 Juli 2017

DEWAN PENGUJI

Ketua,

Dr. Fahrurrozi, M. Ag

NIP. 19770415 200701 2 01

Penguji I,

Sekretaris,

Dr. Fakhroji, M. Pd

NIP. 19770816 200501 1 003

Penguji II,

Prof. Dr. H. Fach Syukur, M. Ag

NIP. 19681222 199403 1 003

Pembimbing I,

Dr. H. Mustaqim, M. Pd

NIP. 19590424 198303 1 005

Dr. Musthofa Rahman, M. Ag

NIP. 19710403199603 1 002

Pembimbing II,

Dr. Fakhroji, M. Pd

NIP. 19770415 200701 2 015



NOTA DINAS

Semarang, 21 Juli 2017

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
Di Semarang

Assalamu 'alaikum wr.wb.

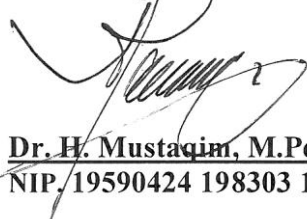
Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SD Se-Kecamatan Ngaliyan Semarang**
Nama : Khoirotunnisaroh
NIM : 123311045
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program studi : S.1

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diujikan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam sidang Munaqasyah.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Pembimbing I



Dr. H. Mustaqim, M.Pd
NIP. 19590424 198303 1 005

NOTA DINAS

Semarang, 21 Juli 2017

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
Di Semarang

Assalamu 'alaikum wr.wb.

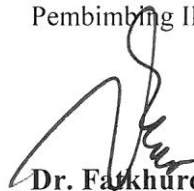
Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SD Se-Kecamatan Ngaliyan Semarang**
Nama : Khoirotunnisaroh
NIM : 123311045
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program studi : S.1

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diujikan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam sidang Munaqasyah.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Pembimbing II



Dr. Fakhuroji, M.Pd

NIP. 19770415 200701 2 015

ABSTRAK

Khoirotunnisaroh. 2017. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru PAI SD Se-Kecamatan Ngaliyan Semarang. Skripsi. Program Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Pembimbing I Dr. H. Mustaqim, M.Pd, Pembimbing II Dr. Fatkuroji, M.Pd.

Kata Kunci : iklim kerja, kinerja guru

Masalah yang di jumpai di SD Kecamatan Ngaliyan sebagian guru belum membiasakan membuat RPP untuk pembelajaran, belum menerapkan remidi untuk siswa yang mendapatkan nilai di bawah KKM, belum menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan: (1) Bagaimana iklim kerja di SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang? (2) Bagaimana kinerja guru PAI SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang? (3) Seberapa besarkah pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Respon penelitian dipilih dengan teknik sampel sensus terhadap guru PAI SD yang berjumlah 35 guru PAI se-Kecamatan Ngaliyan. Teknik pengumpulan data berupa angket. Setelah data terkumpul dari angket, kemudian data diolah dan dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana dan dengan bantuan SPSS.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari iklim kerja sebesar 62,31 yang berarti bahwa iklim kerja adalah tergolong “cukup”. Nilai rata-rata dari kinerja guru PAI SD sebesar 59,75 yang berarti bahwa kinerja guru PAI SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang adalah tergolong “cukup”. Iklim kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru PAI SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang karena hasil uji F sebesar 11,42 lebih besar dari nilai *level of significant* yang ditentukan yaitu 5% sebesar 4,13. Selanjutnya berdasarkan perhitungan *R square* menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari iklim kerja terhadap kinerja guru PAI SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang adalah sebesar 25,70% dan sisanya sebesar 74,30% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Jadi kinerja guru akan berjalan dengan maksimal jika adanya iklim kerja yang kondusif. Terbentuknya iklim kerja yang kondusif pada tempat kerja menjadi faktor penunjang meningkatnya kinerja guru sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan berkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan. Untuk itu peeliti memberikan masukan kepada kepala sekolah maupun guru agar menciptakan iklim kerja yang kondusif dengan menjalin hubungan antar sesama, saling terbuka antar sesama, dan kepala sekolah di harapkan mampu memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan guru dalam proses belajar mengajar serta memberikan suasana yang nyaman dan kondusif bagi guru untuk melaksanakan kerjanya.

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	A	ط	T
ب	B	ظ	Z
ت	T	ع	'
ث	S	غ	G
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Ẓ	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	هـ	H
ش	Sy	ء	'
ص	S	ي	Y
ض	D		

Bacaan madd:

a> = a panjang

i> = i panjang

u> = u panjang

Bacaan diftong:

au = أُو

ai = أَيَّ

iy = إِيَّ

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur *Alhamdulillah* selalu senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat iman maupun nikmat islam kepada hamba-Nya. Shalawat serta salam tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa risalah untuk membimbing manusia dari kebodohan menuju jalan yang diridhai oleh Allah SWT. Semoga kita semua termasuk umat yang senantiasa mendapatkan syafa'at dari beliau di dunia dan di akhirat. *Amin*.

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SD Se-Kecamatan Ngaliyan Semarang” merupakan sebuah hasil karya ilmiah yang menjadi syarat untuk mencapai gelar sarjana (S.1) dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang. Adapun dalam menyelesaikan buah karya ini, penulis mengalami beberapa kendala dan hambatan yang pada akhirnya semuanya mampu penulis hadapi dengan bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak yang membantu dalam penyelesaiannya sampai akhir.

Dalam hal ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, pengarahan serta bimbingan baik secara moril maupun materil. Maka dalam kesempatan ini dengan segala hormat penulis mengucapkan banyak terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Rektor UIN Walisongo Semarang ,Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag.

2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, Dr. H. Raharjo, M.Ed.St.
3. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Dr. Fahrurrozi, M.Ag., dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Dr. Fatkhuroji, M.Pd., yang telah mengizinkan pembahasan skripsi ini.
4. Pembimbing I Dr. H. Mustaqim, M.Pd, dan Pembimbing II Dr. Fatkhuroji, M. Pd, yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk selalu memberikan bimbingan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Segenap dosen, pegawai dan seluruh civitas akademika di lingkungan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan berbagai pengetahuan dan pengalaman selama di bangku perkuliahan.
6. Bapak Ibnu Saat Asro, S. Pd. I dan guru-guru PAI SD kecamatan Ngalihan Semarang yang telah bersedia menerima dan membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.
7. Ibunda tersayang Ibu Maslikah dan Ayahanda tercinta Bapak Kasiman, yang senantiasa mencurahkan kasih sayang, perhatian, kesabaran, dan do'a yang tulus serta memberi semangat dan dukungan moril maupun materil yang luar biasa, sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah serta skripsi dengan lancar.
8. Kakak tersayang Dewi Masrurroh, dan kakak ipar Mahrus Efendi serta tak lupa ponakan kecil Arhзива Alline Nayla Mawaddata, yang selalu

memberikan warna, semangat serta do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Seluruh keluarga yang ikut memberikan perhatian, semangat dan doa.
10. Sahabat-sahabat MPI 2012 senasib seperjuangan yang selama ini telah bersama dalam meraih cita-cita. Khususnya upil, mbak Dwi, mbak Ayuk, Okta, eka.
11. Sahabat-sahabat dan keluarga posko 9 KKN UIN Walisongo Semarang ke-66 desa Ngurenrejo, Pati.
12. Teman-teman kos savira 24 gang buntu 2, Purwoyoso, Semarang.
13. Semua pihak yang telah ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis tidak dapat memberikan sesuatu apapun selain ucapan terimakasih dan do'a yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT menerima amal baik mereka, serta membalasnya dengan sebaik-baik balasan. *Amin.*

Tiada yang sempurna di dunia ini, begitu halnya dengan skripsi yang penulis susun. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan, baik dalam sistematika penulisan, pemilihan diksi, referensi, dan beberapa aspek inti didalamnya. Kendati demikian penulis telah berusaha semampu penulis demi tersusunnya skripsi dengan judul pengaruh bimbingan akademik terhadap minat belajar mahasiswa FITK UIN Walisongo Semarang ini. Oleh karena itu, penulis selalu membuka kritik dan

saran yang membangun demi kebaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis secara khusus dan umumnya bagi para pembaca semuanya. *Amin.*

Semarang, 21 Juli 2017

Penulis

Khoirotunnisaroh

NIM: 123311045

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS.....	iv
ABSTRAK	vi
TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Deskripsi Teori.....	9
1. Iklim Kerja.....	9
a. Pengertian iklim kerja.....	9
b. Unsur-unsur iklim kerja.....	11
c. Tipe-tipe iklim kerja.....	15

2. Kinerja guru.....	17
a. Pengertian kinerja.....	17
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	18
c. Penilaian kinerja guru.....	24
B. Kajian Pustaka.....	35
C. Kerangka Berfikir.....	38
D. Rumusan Hipotesis.....	40
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel Penelitian	43
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	45
E. Teknik Pengumpulan Data	48
F. Teknik Analisis Data.....	54
BAB IV : DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	
A. Deskripsi Data.....	61
B. Analisis Data	72
C. Pembahasan Hasil Penelitian	108
D. Keterbatasan Penelitian	111
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	111
B. Saran	112
C. Kata Penutup.....	112

DAFTAR PUSTAKA.....	111
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	115
RIWAYAT HIDUP.....	144

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Populasi Penelitian,	44
Tabel 2	Indikator Penelitian,	46
Tabel 3	Validitas Instrumen Variabel Iklim Kerja,	51
Tabel 4	Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru,	52
Tabel 5	Uji Reliabilitas,	54
Tabel 6	Skor Nilai Kuesioner Iklim Kerja,	61
Tabel 7	Distribusi Skor Mean Iklim Kerja,	64
Tabel 8	Kualitas Variabel Iklim Kerja,	65
Tabel 9	Distribusi Frekuensi Bentuk Persen Variabel Iklim Kerja,	66
Tabel 10	Skor Nilai Kuesioner Kinerja Guru,	67
Tabel 11	Distribusi Skor Mean Kinerja Guru,	69
Tabel 12	Kualitas variabel Kinerja Guru,	71
Tabel 13	Distribusi Frekuensi Bentuk Persen Variabel Kinerja Guru,	72
Tabel 14	Jumlah Skor Item Soal Nomor 1,	73
Tabel 15	Jumlah Skor Item Soal Nomor 2,	73
Tabel 16	Jumlah Skor Item Soal Nomor 3,	74
Tabel 17	Jumlah Skor Item Soal Nomor 4,	74

Tabel 18	Jumlah Skor Item Soal Nomor 5,	75
Tabel 19	Jumlah Skor Item Soal Nomor 6,	75
Tabel 20	Jumlah Skor Item Soal Nomor 7,	76
Tabel 21	Jumlah Skor Item Soal Nomor 8,	76
Tabel 22	Jumlah Skor Item Soal Nomor 9,	77
Tabel 23	Jumlah Skor Item Soal Nomor 10,	78
Tabel 24	Jumlah Skor Item Soal Nomor 11,	78
Tabel 25	Jumlah Skor Item Soal Nomor 12,	79
Tabel 26	Jumlah Skor Item Soal Nomor 13,	79
Tabel 27	Jumlah Skor Item Soal Nomor 14,	80
Tabel 28	Jumlah Skor Item Soal Nomor 15,	81
Tabel 29	Jumlah Skor Item Soal Nomor 16,	81
Tabel 30	Jumlah Skor Item Soal Nomor 17,	82
Tabel 31	Jumlah Skor Item Soal Nomor 18,	82
Tabel 32	Jumlah Skor Item Soal Nomor 19,	83
Tabel 32	Jumlah Skor Item Soal Nomor 20,	84
Tabel 33	Jumlah Skor Item Soal Nomor 21,	84
Tabel 34	Jumlah Skor Item Soal Nomor 22,	85
Tabel 35	Jumlah Skor Item Soal Nomor 23,	86
Tabel 36	Jumlah Skor Item Soal Nomor 24,	86

Tabel 37	Jumlah Skor Item Soal Nomor 25,	87
Tabel 38	Jumlah Skor Item Soal Nomor 26,	87
Tabel 39	Jumlah Skor Item Soal Nomor 27,	88
Tabel 40	Jumlah Skor Item Soal Nomor 28,	88
Tabel 41	Jumlah Skor Item Soal Nomor 29,	89
Tabel 42	Jumlah Skor Item Soal Nomor 30,	90
Tabel 43	Jumlah Skor Item Soal Nomor 31,	90
Tabel 44	Jumlah Skor Item Soal Nomor 32,	91
Tabel 45	Jumlah Skor Item Soal Nomor 33,	92
Tabel 46	Jumlah Skor Item Soal Nomor 34,	92
Tabel 47	Jumlah Skor Item Soal Nomor 35,	93
Tabel 48	Jumlah Skor Item Soal Nomor 36,	94
Tabel 49	Jumlah Skor Item Soal Nomor 37,	94
Tabel 50	Hasil Perhitungan Antara Skor X dan Y,	95
Tabel 51	Koefisien Korelasi xy ,	99
Tabel 52	Tingkat Koefisien Korelasi,	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Angket Penelitian.....	115
Lampiran 2	: Daftar Jawaban Responden Variabel X.....	123
Lampiran 3	: Daftar Jawaban Responden Variabel Y.....	125
Lampiran 4	: Uji Validitas.....	127
Lampiran 5	: Uji Reliabilitas.....	135
Lampiran 6	: Surat Penunjukan Pembimbing	137
Lampiran 7	: Surat Izin Penelitian.....	138
Lampiran 8	: Surat Bukti Telah Melakukan Penelitian.....	139
Lampiran 9	: Uji Labolatorium.....	142
Lampiran 10	: Sertifikat KKN.....	143

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam lembaga pendidikan, baik sekolah atau madrasah di samping dibutuhkan kepala sekolah madrasah yang professional, juga perlu adanya tenaga kependidikan yang kompeten dan professional. Hal ini dikarenakan pencapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik, dalam hal ini guru, karena guru memegang peran sentral dalam proses belajar mengajar, di mana guru harus berinteraksi langsung dengan siswa.¹

Guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan kinerja guru. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak teruta masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Untuk meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan

¹ Jasmani Asf, Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2013), hlm. 154

tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja guru agar menjadi tenaga yang professional. Untuk meningkatkan kinerja guru maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan. Peningkatan kinerja guru tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pembinaan penataran, pelatihan

maupun pemberian kesempatan untuk lebih berkembang namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan dan supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak, sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Guru sebagai tenaga pendidik harus berkomitmen dalam memenuhi tuntutan kewajibannya, memberikan pendidikan yang terbaik bagi peserta didik, serta dapat menjadi contoh baik bagi siswa maupun masyarakat. Seorang guru yang baik adalah guru yang berkompeten dan tidak bersikap subjektif ketika melaksanakan pembelajaran. Hal ini sesuai dengan UU No. 14 pasal 20 yang berbunyi “guru berkewajiban: bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam

pembelajarann”. Dengan adanya guru yang subjektif dalam proses pembelajaran, siswa akan merasa diabaikan sehingga tidak memiliki semangat untuk belajar yang dapat berakibat pada menurunnya pemahaman siswa dalam menerima materi yang di berikan oleh guru.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. dalam meraih mutu pendidikan yang sangat baik dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Keberhasilan pendidikan salah satunya ditentukan oleh kinerja guru, baik kinerja dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan konseling.²

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan

² Sukardi, *Guru Powerfull Guru Masa Depan*, (Bandung: Kholbu, 2001), hlm. 26

untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Sehingga kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. apai sesuai dengan stardar yang telah ditetapkan.

Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru.

Hasil pengamatan yang dilakukan penulis tampak sebagian guru belum menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebagaimana tugas pokok dan fungsi guru seperti: kegiatan merencanakan program program pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, pengkondisian kelas maupun evaluasi ini masih dikatakan kurang. Sebagai gambaran profil guru yang kinerjanya rendah antara lain: pembelajaran yang monoton tanpa persiapan yang matang, guru yang malas saat mengajar, kemampuan guru yang kurang dalam memvariasi metode mengajar, kurangnya kepedulian antara sesama guru, suasana kerja yang kurang mengairahkan.

Dari beberapa masalah yang ada akan dapat teratasi dengan diadakannya evaluasi terhadap kemampuan mengajar guru, menciptakan suasana kekeluargaan antara sesama, adanya hubungan yang baik antara kepala sekolah, guru, antar sesama guru berjalan dengan baik, suasana belajar yang mendukung,

tersedianya peralatan kerja yang memadai. Dengan adanya pemecahan masalah tersebut dan adanya iklim kerja yang kondusif diharapkan kinerja guru dapat meningkat pula.

Hal ini sesuai pula dengan pendapat Martinis Yamin yang menyebutkan bahwa iklim yang tidak kondusif akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran dan sulitnya tercapai tujuan pembelajaran, peserta didik akan merasa gelisah, resah, bosan, dan jenuh. Sebaliknya, iklim belajar yang kondusif dan menarik dapat dengan mudah tercapainya tujuan pembelajaran, dan proses pembelajaran yang dilakukan menyenangkan bagi peserta didik.³

Iklim kerja yang menyenangkan akan membuat guru merasa senang untuk tinggal di dalamnya serta terpacu untuk meningkatkan prestasi kerja. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin baik iklim kerja maka semakin baik pula kinerja guru. Kondisi semacam ini dapat menjadi motivasi bagi guru untuk meningkatkan kinerja serta dedikasinya pada organisasi. Salah satu faktor iklim kerja adalah hubungan yang saling menguntungkan, dalam arti hubungan yang terjalin baik antara sesama manusia, baik itu antara pimpinan dan guru, maupun hubungan yang baik antar sesama guru.

³ Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2006), hlm. 35

B. Rumusan masalah

Dari uraian diatas dapat dirumuskan pokok permasalahan yang menjadi fokus penelitian, yaitu

1. Bagaimana iklim kerja di SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang?
2. Bagaimana kinerja guru PAI di SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang?
3. Bagaimana pengaruh iklim dan kinerja guru PAI SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka secara operasional tujuan yang akan dicapai dalam penelitian yang berjudul pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru PAI SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang ini adalah

1. Untuk mendiskripsikan bagaimana iklim kerja SD se Kecamatan Ngaliyan Semarang.
2. Untuk mendiskripsikan bagaimana kinerja guru PAI SD se Kecamatan Ngaliyan Semarang.
3. Untuk mendiskripsikan bagaimana pengaruh iklim kerja dan kinerja kinerja guru PAI SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, manfaat penelitian ini antara lain:

a. Secara teoritis

Adapun manfaat dari penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah referensi mengenai kajian iklim kerja terhadap kinerja guru PAI SD. Serta penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pada iklim kerja terhadap kinerja guru.

b. Secara praktis

1) Bagi guru

Dapat memberikan kontribusi iklim kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

2) Kepala sekolah

Membantu guru untuk menciptakan iklim kerja di sekolah yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

3) Bagi mahasiswa

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru.

BAB II

IKLIM KERJA DAN KINERJA GURU

A. Landasan Teori

1. Iklim Kerja

a. Pengertian iklim kerja

Dale Timpe mendefinisikan iklim organisasi sebagai serangkaian sifat lingkungan yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari organisasi-organisasi yang hidup dan bekerja di dalam lingkungannya dan bisa membangun motivasi dan perilaku mereka¹

Supriadi mendefinisikan Iklim kerja di sekolah atau madrasah adalah keadaan sekitar sekolah atau madrasah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik.²

Sedangkan menurut Syaiful Sagala iklim kerja adalah rangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap

¹ Cipi Triatna, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 69

² Supriadi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), hlm. 121

menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.³

Iklm kerja merupakan suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah. Iklm kerja menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan yang mesra pada iklm kerja di sekolah terjadi karena disebabkan terdapat hubungan yang baik antara kepala sekolah dan guru, dan di antara guru dan peserta didik.

Salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran adalah iklm kerja. Iklm kerja yang kondusif adalah iklm yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan guru. Beberapa hal yang mempunyai peran penting dalam menciptakan iklm kerja yang kondusif, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial.⁴

Berdasarkan uraian diatas iklm kerja merupakan suasana di tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang mendukung pelaksanaan tugas dalam lingkungan madrasah

³ Syaiful Sagala, *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 98

⁴ Supardi, *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktinya*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), hlm. 207

yang berupa sarana dan prasarana, komunikasi dengan sejawat, kepemimpinan kepala madrasah.⁵

b. Unsur-unsur iklim kerja

Iklim sebagai karakteristik keseluruhan dari lingkungan yang berada di dalam lingkungan sekolah yang terjadi atas empat dimensi, yakni :

a) Ekologi (Fisik)

Unsur ini meliputi kebersihan, keselamatan, penggunaan sumber daya secara hemat dan efisien, kenyamanan serta keindahan.

a) Kebersihan

Kebersihan di sini meliputi kebersihan kelas, kebersihan lingkungan sekolah, kebersihan bangunan dan kebersihan pakaian. Kebersihan akan memengaruhi kualitas lingkungan kerja. Tempat kerja yang bersih memberikan rasa nyaman bagi pegawai. Sekolah memiliki kepedulian terhadap kebersihan lingkungan sekolah mulai dari ruangan-ruangan yang ada di sekolah, kantin, WC, teras maupun halaman sekolah.⁶

b) Keamanan

⁵ Dian Andayani, *Pengembangan Kurikulum*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama Republik Indonesia, Cet. Pertama, 2009), hlm. 241

⁶ Supardi, *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktinya*, , hlm. 216

Keamanan di tempat kerja akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja. Unsur keamanan bertumpu pada jaminan pihak sekolah akan keselamatan gedung. Sekolah memberikan jaminan bahwa struktur bangunan sekolah menjamin keselamatan bagi semua warga sekolah.⁷

c) Penggunaan sumber daya

Sumber daya yang ada di sekolah digunakan secara hemat dan efisien. Budaya penggunaan sumber daya secara hemat ditanamkan kepada warga sekolah mulai dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan dan peserta didik. Sekolah menekankan kepada guru untuk menggunakan media/alat bantu pembelajaran secara inovatif, kreatif, dan efisien.

d) Kenyamanan

Kenyamanan dapat dirasakan oleh semua warga sekolah. Iklim sekolah yang kondusif adalah apabila warga sekolah merasakan adanya kenyamanan, ketentraman, kemesraan, dan kegembiraan dan kelancaran pelaksanaan pembelajaran. Sekolah memastikan sarana dan prasarana seperti kursi, meja,

⁷ Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2014), hlm. 64

lemari yang terdapat di sekolah adalah sesuai dengan kebutuhan.⁸

b) Milieu (aspek sosial)

Sebagai konsekuensi dari interaksi manusia sebagai individu dan subjek organisasi yang mempunyai keberagaman karakter, seperti motivasi, kepuasan kerja dan moralitas.

c) Sistem sosial dalam organisasi

Ini merujuk kepada aspek struktur organisasi, bagaimana cara membuat keputusan, pola komunikasi di kalangan anggota organisasi.

a) Struktur administrasi, berkaitan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Pembagian tugas mengajar dan tambahan lainnya di kalangan guru.

b) Pola komunikasi, adalah komunikasi langsung dua arah secara lisan, tertulis maupun bermedia.

d) Budaya sekolah

Berupa karakteristik psikologi sosial yang ditunjukkan oleh nilai, keyakinan, dan sistem nilai yang berkembang pada interaksi di lingkungan kerja dalam perilaku sebuah organisasi.

Sebagai karyawan kita juga dapat membentuk iklim kerja yang baik untuk kita kerja. Berikut adalah beberapa hal

⁸Supriadi, *Kinerja Guru*.,, hlm. 132

yang dapat kita lakukan untuk membentuk iklim kerja yang menyenangkan untuk kita bekerja sebagai berikut:

a) Membangun suasana kebersamaan diantara sesama rekan kerja. Kebersamaan ini bisa dilakukan dengan menghabiskan waktu bersama saat istirahat kerja atau diluar jam kerja atau diluar jam kerja.

b) Saling kerjasama dan sikap gotong royong antar rekan kerja. Suasana ini dapat dibentuk dengan membantu pekerjaan orang lain secara sukarela. Perlu dipastikan bahwa bantuan ini diberikan setelah tanggung jawab utama kita sudah selesai dikerjakan. Hasil dari pola ini adalah organisasi terbebas dari suasana saling mencurigai dan saling memusuhi.

c) Empati

Empati adalah kemampuan untuk merasakan keadaan emosional orang lain, merasa simpatik dan mencoba menyelesaikan masalah, dan mengambil persepektif orang lain. Hal ini membuat kita lebih peka atas apa yang dirasakan oleh rekan kerja saat berhubungan dalam sebuah pekerjaan atau penyelesaian sebuah tugas.

Iklim kerja yang baik, harmonis serta rukun di antara orang-orang yang terlibat di dalam organisasi akan membantu organisasi mencapai tujuan yang hendak dicapai.⁹

⁹ Dion Markimmer, *Human Capital* , Journal, (Jakarta: PT. Menara Kadin Indonesia, 2014), hlm. 26

c. Tipe-tipe iklim kerja

Halpin telah mengidentifikasi kontinum iklim kerja di sekolah kepada enam yaitu bermula dari iklim terbuka, *autonomus*, iklim terkawal, iklim biasa, iklim paternal, dan iklim tertutup.

- 1) *Open climate* (terbuka), yang menggambarkan situasi di mana para anggota senang sekali bekerja, saling bekerja sama, dan adanya keterbukaan
- 2) *Autonomous climate*, yaitu situasi di mana ada kebebasan, adanya peluang kreatif, sehingga para anggota memiliki peluang untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan mereka
- 3) *The controlled climate* (terkawal), yang ditandai penekanan atas prestasi dalam mewujudkan kepuasan kebutuhan sosial, setiap orang bekerja keras, kurang hubungan sesama
- 4) *The familiar climate* (biasa), yaitu adanya rasa kesejawatan tinggi antara pimpinan dan anggota
- 5) *The paternal climate* (paternal), yang bercirikan adanya pengontrolan pimpinan terhadap anggota
- 6) *The closed climate* (tertutup), yang ditandai suatu situasi rendahnya kepuasan dan prestasi tugas serta kebutuhan sosial para anggota, pimpinan sangat tertutup terhadap para anggotanya.¹⁰

¹⁰ Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 142

Untuk mengukur iklim kerja di sekolah terdapat 8 elemen iklim yaitu 4 elemen yang berkaitan dengan tingkah laku kepala sekolah dan 4 elemen yang berkaitan dengan tingkah laku guru.¹¹

a. Tingkah laku kepala sekolah diantaranya:

- 1) Keberjarakan yaitu kepala sekolah yang kelihatan formal, senantiasa berjauhan terhadap tenaga kependidikan dan peserta didik
- 2) Penekanan pada hasil, kepala sekolah yang terlalu membuat supervisi yang ketat, mengemukakan jadwal tugas guru dan peserta didik dengan jelas, memperbaiki kelemahan guru dan banyak berkomunikasi
- 3) Rasa yakin, merujuk kepada kepala sekolah yang baik hati, berperikemanusiaan, memberi perhatian secara pribadi kepada kebaikan guru
- 4) Perhatian, merujuk kepada kepala sekolah yang memimpin melalui teladan

b. Tingkah laku guru diantaranya:

- 1) Ketidakikutsertaan, tingkah laku guru-guru yang bersikap renggang antara sesama guru
- 2) Halangan , yaitu halangan-halangan yang di hadapi guru karena beban kerja dan tanggung jawab yang terlalu banyak

¹¹ Supriadi, *Kinerja Guru*,, hlm. 127

- 3) Semangat, yaitu tingkah laku guru yang sangat berpuas hati dengan tanggung jawab yang dipikul
- 4) Keintiman, yaitu melahirkan suasana yang sangat baik ketika seseorang bertugas sebagai guru.¹²

2. Kinerja Guru

a. Pengertian kinerja guru

1) Kinerja

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.¹³

Menurut pendapat Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* yaitu berapa besar dan jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan, diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan

¹² Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), hlm 145

¹³ Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta; Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 11

dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola dan perilaku aktualisasi yang dimiliki.¹⁴

Nanang Fattah mengartikan prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.¹⁵

Menurut Prawirosentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁶

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

¹⁴ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2006), hlm. 67

¹⁵ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang; PT. Pustaka Rizki Putra, 2012), hlm. 128

¹⁶ Jasmani, Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2013), hlm. 155

kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya.

Jadi kinerja guru yang dimaksud adalah kemampuan kerja guru yang ditampilkan dalam kegiatan proses belajar-mengajar untuk mencapai tujuan pengajaran secara efektif dan efisien. Kinerja guru yang tinggi atau rendah dapat terlihat dari kualitas hasil pembelajaran yakni prestasi belajar siswa.

Sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Ahqaf ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ

لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan,” (QS-Al-Ahqaf 19)¹⁷

Berdasarkan ayat tersebut di jelaskan dalam *Tafsir Al-Maraghi* bahwasannya masing-masing dari mereka mendapatkan azab sesuai dengan amal perbuatannya. Mereka tidak dianiaya barang seberat zarrah pun atau yang lebih kecil dari padanya. Abdur Rahman ibnu Zaid Aslam mengatakan bahwa derajat

¹⁷ Departemen Agama, *Al-quranul Karim*, (Jakarta: cv.Pustaka Agung Harapan, 2006), hlm 727

atau tingkatan di neraka mengarah ke bawah, sedangkan derajat di surga mengarah ke atas.¹⁸

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia akan mendapatkan balasan sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Dan manusia mempunyai kedudukan sendiri-sendiri di sisi Allah pada hari kiamat, sesuai dengan perbuatan masing-masing. Dan Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Maka dari itu guru harus professional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar derajatnya di tinggikan oleh Allah SWT di akhirat nanti.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas

¹⁸ Abdullah Bin Muhammad, *Tafsir Al-Maraghi*, (Jakarta: Pustaka Imam Asy Syafii, 1993), hlm.45

dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:¹⁹

1) Kepribadian dan dedikasi

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, artinya seluruh sikap dan perubahan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang tua, dengan kata lain baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadiannya. Kepribadian merupakan suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Oleh karena itu, kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru.

2) Pengembangan profesi

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guru mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru.

Upaya meningkatkan profesionalisme guru, diantaranya melalui a) peningkatan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar, b) program sertifikasi, dan c) mengoptimalkan fungsi dan peran kegiatan dalam bentuk

¹⁹ Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), hlm. 24

PKG, KKG, dan MGMP yang memungkinkan para guru berbagi pengalaman dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi dalam kegiatan mengajarnya.

3) Kemampuan mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Cooper mengemukakan bahwa guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.²⁰

4) Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Guru dalam proses pelaksanaan tugasnya perlu memperhatikan hubungan dan komunikasi baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, dan guru dengan personalia lainnya di sekolah.

Terbinanya hubungan dan komunikasi di dalam lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya sebab ada jalan terjadinya interaksi dan ada respon baik dari komponen lain di sekolah atas kreativitas dan inovasi tersebut.

²⁰ Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*,, hlm. 30

5) Hubungan dengan masyarakat

Hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya, sebaliknya masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari sekolah karena keduanya memiliki kepentingan, sekolah merupakan lembaga yang mendapat mandat untuk mendidik, melatih, dan membimbing, sedangkan masyarakat merupakan pengguna jasa pendidikan.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman disiplin yang baik, guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar.²¹

7) Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang, makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Profesionalitas guru tidak saja dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan

²¹ Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*,, hlm. 34

memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan cara memberikan gaji yang pantas serta berkelayakan.

8) Iklim kerja

Iklim sekolah memegang peran penting sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan dan pergaulan di sekolah itu. Iklim itu menggambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi, dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah itu, khususnya di kalangan guru-guru. Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan berkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.²²

c. Penilaian kinerja guru

Penilaian prestasi kerja adalah sebuah penilaian sistematis terhadap karyawan oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan itu. Menurut Henry Simamora, penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang berfaidah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi

²² Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan,,* hlm. 34

juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan.²³

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

1. Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang dipengaruhi terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan
2. Pengukuran, merupakan inti dari suatu proses sistem kinerja karyawan yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas.
3. Manajemen, proses merupakan tindak lanjut dari hasil penilain kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi kemasa depan untuk meningkatkan potensi karyawan di organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan untuk meningkatkan jinerja karyawannya.²⁴

²³ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Program Pascasarjana IAIN Walisongo Semarang), 2012, hlm. 130

²⁴ M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Professional*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2003), hlm. 16

Dimensi atau standar kinerja yang dievaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan meliputi jumlah volume pekerjaan, kualitas kerja, kemampuan menyesuaikan diri, dan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama seperti diungkapkan:

1. *Quantitty of work*, yang berkenaan dengan volume pekerjaan yang dapat dikerjakan seorang guru
2. *Quality of work*, yang berkenaan dengan ketelitian, dan kelengkapan hasil kerja
3. *Inisiatif*, berkenaan dengan keinginan untuk maju, mandiri, penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya
4. *Adaptability*, berkenaan dengan kemampuan guru untuk merespons dan menyesuaikan dengan perubahan keadaan
5. *Cooperation*, berkenaan dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan pimpinan dan sesama teman kerja.²⁵

Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana hasil rill pegawai dilihat dari kinerja dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan

²⁵ Supriadi, *Kinerja Guru*,, hlm. 70

keputusan. Adapun manfaat penilaian menurut Sulistiyani dan Rosidah adalah:

- a. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai
- b. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerja
- c. Mendistribusikan reward dari organisasi atau instansi yang berupa kenaikan pangkat dan promosi yang adil
- d. Mengadakan penelitian manajemen personalia.²⁶

Pentingnya suatu penilaian kinerja baik pada manajer mengoperasikan kinerja secara efektif. Sebagian dari mereka tidak sadar telah mempelajari keahlian dalam penilaian kinerja. Kinerja memerlukan penilaian, mempersiapkan kesepakatan dan rencana kinerja, evaluasi sehingga tujuan dan sasaran akan tercapai.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya.²⁷ Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Standar kerja guru

²⁶ Rosidah dan Sulistiyani, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Grafindo Persaada 2003), hlm. 223

²⁷ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*,, hlm. 15

mengacu pada UU no 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 35 bahwasannya beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai, mengevaluasi hasil pembelajaran dan tindak lanjut.²⁸

1. Merencanakan pembelajaran

Perencanaan pembelajaran adalah suatu proyeksi/perkiraan guru terhadap kegiatan yang harus dilakukan selama kegiatan pembelajaran berlangsung. Dalam kegiatan tersebut secara rinci harus jelas kemana siswa akan dibawa (tujuan), apa yang harus siswa pelajari (isi bahan pelajaran), bagaimana cara siswa mempelajarinya (metode dan teknik) dan bagaimana guru mengetahui bahwa siswa telah mencapainya (penilaian).²⁹

Perencanaan guru terdapat dua kategori, yaitu: perencanaan jangka panjang (*unit plans*), dan perencanaan yang bersifat komprehensif dimana dapat dilihat aktivitas yang direncanakan guru selama satu semester. Adapun rencana pembelajaran yang berisi garis besar atau outline adalah apa yang akan dikerjakan oleh

²⁸ DepDikNas, *Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Surabaya: Kerindo Utama, 2006), hlm. 10

²⁹ Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2009) hlm. 20

guru dan siswa selama pembelajaran, baik satu kali pertemuan maupun meliputi berapa kali pertemuan.³⁰

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 20 menyebutkan:

Perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang memuat sekurang-kurangnya tujuan pembelajaran, materi ajar, metode pengajaran, sumber belajar, dan penilaian hasil belajar.

Silabus merupakan perencanaan jangka anjang (*unit plans*) yang memuat program pembelajaran dalam satu semester, sedangkan RPP merupakan perencanaan jangka pendek (*outline*) yang memuat perencanaan untuk satu kali atau beberapa kali pertemuan.

2. Melaksanakan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan ketika terjadi interaksi antara peserta didik dengan guru.³¹ pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber

³⁰ E Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 160

³¹ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 16

belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

1) Pengelolaan kelas

Dalam mengelola kelas harus mampu menciptakan suasana kondusif yang menyenangkan peserta didik agar pembelajaran dapat berlangsung lancar.

2) Penggunaan media dan sumber

Selain mengelola kelas, guru juga menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud sumber belajar adalah nuku pedoman.³²

3) Penggunaan metode serta strategi pembelajaran

Kemampuan selanjutnya ialah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan dapat memilih dan menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan.

Menurut Tutik Rachmawati dan Daryanto mereka mengatakan bahwa “setiap metode pembelajaran memiliki kekurangan dan kelebihan

³² Tutik Rachmawati dan Sartanto, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), hlm. 123

dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai.³³ Karena peserta didik memiliki interes yang sangat heterogen ideaknya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas.

3. Menilai hasil pembelajaran

Menilai hasil pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan serta sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lainnya.³⁴

Dalam menilai hasil pembelajaran, seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah

³³ Tutik Rachmawati dan Sartanto, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*,, hlm. 123

³⁴ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*,, hlm.

menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tulis, tes lisan, dan tes perbuatan.

Di samping penilaian dan penyusunan alat-alat tes, hal ini yang harus diperhatikan guru adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Kegiatannya meliputi kegiatan remedial, dan kegiatan perbaikan program pembelajaran.

Dari uraian di atas mengenai kinerja guru, peneliti mengemukakan pendapat bahwa kinerja guru adalah kemampuan tingkat keberhasilan guru dalam menampilkan kompetensi dan ketrampilannya pada waktu kegiatan pembelajaran di dalam kelas. Ada 3 kompetensi kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yaitu yang pertama, merencanakan pembelajaran seperti membuat rencana pelaksanaan pembelajaran dan silabus isi rencana pelaksanaan pembelajaran harus sesuai dengan kurikulum sekarang. Kedua melaksanakan kegiatan pembelajaran seperti mengelola kelas secara kondusif dan menyenangkan, menggunakan media, sumber belajar, metode dan strategi pembelajaran yang relevan dengan materi yang diajarkan. Ketiga, mengevaluasi hasil pembelajaran yaitu menganalisis data tentang proses dan hasil belajar peserta didik selama kegiatan belajar mengajar.

3. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya mencakup pengelolaan pada bidang-bidang operasional, melainkan juga harus diterapkan pada pihak lingkungan kerja yang merupakan faktor utama didalam menciptakan iklim kerja yang menentukan tinggi rendahnya koordinasi masing-masing dalam organisasi. Dengan iklim kerja yang kondusif, secara langsung akan mempengaruhi keharmonisan hubungan timbale balik dalam organisasi.

Setiap organisasi memiliki iklim kerja yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau setiap individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dihargai oleh organisasi.³⁵

Secara etimologis, kinerja dapat diartikan sebagai prestasi, hasil atau kemampuan yang dicapai atau diperhatikan dari suatu pelaksanaan kerja, kewajiban atau tugas. Secara teoritis, kinerja dipengaruhi oleh berbagai variabel antara lain variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis

³⁵ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2005), hlm. 49

sebagai faktor-faktor yang memengaruhi “*performance*” dan potensi individu dalam organisasi.³⁶

Kinerja yang optimal dapat diperoleh apabila seseorang memiliki semangat kerja dan gairah dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan, kualitas kerja bermutu dan sesuai dengan standar kerja. Kinerja seseorang juga tidak terlepas dari beberapa faktor terkait dari sistem yang ada dalam lingkungan kerjanya. Sistem dalam lingkungan harus mampu menciptakan iklim yang dapat menimbulkan keinginan untuk berprestasi.³⁷

Apabila iklim kerja di sekolah menyenangkan maka akan merangsang guru memiliki tanggung jawab melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan senang hati. Keinginan untuk menguasai materi pelajaran, berusaha memecahkan masalah-masalah yang muncul akan memberikan dorongan agar berhasil dengan baik. Guru juga mampu menempatkan diri dalam pergaulan antar warga sekolah (kepala sekolah, guru, tenaga pendidikan dan peserta didik), mendorong ia memenuhi tuntutan dan tanggung jawab dilakukan dengan kesadaran diri yang tinggi. Dengan disiplin

³⁶ Cegi Triatna, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 75

³⁷ Yulinda Agnes Devianti, Pengaruh Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Konselor di SMP Negeri se-Kota Semarang, *Skripsi*, (Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Jurusan Bimbingan dan Konseling, 2013), hlm. 34

diri yang tinggi, guru turut menegakkan citra sekolah dan sebagai lembaga pendidikan.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah adalah suatu tuntutan yang harus dipenuhi setiap insan pendidik. Kepala sekolah, guru, peserta didik, orang tua dan pihak lain bertanggung jawab menciptakan iklim kerja yang kondusif di sekolah yang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas diduga terdapat kontribusi positif iklim kerja terhadap peningkatan kinerja guru.³⁸

B. Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini, penulis mengadakan kajian terhadap penelitian yang sudah ada. Bagian ini menjelaskan kajian yang relevan yang dilakukan selama mempersiapkan atau mengumpulkan referensi sehingga ditemukan topik sebagai

³⁸ Supriadi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), hlm. 38-39

problem (permasalahan) yang terpilih dan perlu untuk dikaji melalui penelitian skripsi.

Kajian pustaka mendeskripsikan hubungan antara masalah yang diteliti dengan sumber-sumber kepustakaan yang relevan dan benar-benar terfokus dengan tema yang dibahas sebagai dasar penelitian. Dari kajian pustaka ini dapat ditentukan posisi penelitian yang akan dilakukan, apakah hanya menguatkan, apakah menguji kembali, atautkah membantah hasil penelitian/teori yang sudah ada, atau memang betul-betul baru. Hasil tinjauan pustaka inilah yang dijadikan dasar penentuan posisi penelitian sehingga berbeda dari peneliti-peneliti sebelumnya.³⁹ Berikut merupakan kajian pustaka yang penulis gunakan:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hanna Amalia Mustopa, Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, dengan judul “*Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMA Kartika XIX-3 dan XIX-1 Kota Bandung*”

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh sangat positif dan signifikan antara iklim organisasi sekolah terhadap kinerja mengajar guru di SMA Kartika XIX 3 dan XIX 1 Kota Bandung. Adapun besarnya pengaruh adalah 84,86%. Hal tersebut menggambarkan bahwa kinerja mengajar guru memiliki hubungan dengan iklim organisasi

³⁹ Tim Perumus Revisi, *Pedoman Penulisan Skripsi edisi 2015*, (Semarang: FITK UIN Walisongo, 2015), hlm. 12

sekolah sebesar 84,86%. Kekuatan hubungan dari kedua variabel tersebut adalah sangat baik. Sedangkan sisanya 15,14% dipengaruhi oleh faktor lain.⁴⁰ Persamaan dari penelitian tersebut adalah sama-sama membahas tentang variabel independen (X) sama-sama membahas tentang iklim organisasi. Perbedaan dari penelitian ini adalah peneliti lebih menekankan variabel dependennya pada kinerja guru PAI, sedangkan peneliti terdahulu variabel dependennya menekankan pada kinerja mengajar guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hamid, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, IAIN Raden Intan Lampung dengan judul “*Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung*”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diketahui bahwa besarnya pengaruh antara Iklim Kerja dan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Bandar Lampung adalah 0,718. Artinya hubungan kedua variabel tersebut kuat. Jika Iklim Kerja mendukung, pengaruh Iklim Kerja dan Kinerja guru dikatakan signifikan. Jika dilihat dari angka signifikan sebesar 0,718 yang lebih besar dari 0,05, artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Adapun besarnya pengaruh

⁴⁰ Hanna Amalia Mustopa, “Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMA Kartika XIX-3 dan XIX-1 Kota Bandung” *Skripsi* (Bandung: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2013)

adalah 51,6%, sedangkan sisanya 48,4% di pengaruhi oleh faktor lain.⁴¹ Dari penelitian di atas adalah sama-sama variabel independen membahas iklim kerja (X) dan variabel dependen membahas kinerja guru (Y) namun penelitian dilakukan di kota Badar Lampung sedangkan peneliti melakukan penelitian di kota Semarang, dan peneliti mengkaji ulang dari penelitian terdahulu.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Desy Noor Indah Fitriana, jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul “*Pengaruh Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Di Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang*”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diketahui Iklim sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD, yang mana $\beta_1 (0,467) > 0$ dan $\beta_2 (0,601) > 0$. Sumbangan yang diberikan terhadap kinerja guru SD sebesar 42,2%, sedangkan 57,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.⁴² Dari penelitian tersebut adapun persamaannya adalah variabel dependen membahas tentang kinerja guru. Adapun perbedaannya adalah

⁴¹ Abdul Hamid, Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung, *Skripsi*, (Lampung: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, IAIN Raden Intan Lampung).

⁴² Desy Noor Indah Fitriana, Pengaruh Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Di Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang, *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2013)

peneliti terdahulu menggunakan tiga variabel. Variabel independen X_1 iklim sekolah, variabel X_2 kepuasan kerja, variabel dependen (Y) adalah kinerja guru, sedangkan peneliti menggunakan dua variabel X iklim kerja, dan Y kinerja guru.

Dari kepustakaan yang ada dapat ditarik kesimpulan bahwa penulis lebih memfokuskan penelitiannya kepada iklim kerja terhadap kinerja guru PAI SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang, yakni iklim kerja, dimana sekolah memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan guru, hubungan yang baik antar sesama, lingkungan sekolah yang harmonis. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru.

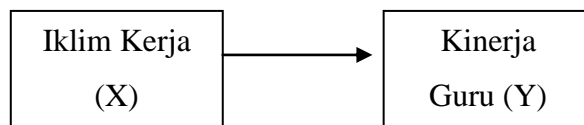
Dengan demikian, posisi penelitian yang dilakukan penulis merupakan penelitian yang berbeda dari penelitian-penelitian yang dijadikan kajian pustaka sebelumnya, sehingga diharapkan penelitian ini dapat menambah referensi bagi dunia keilmuan.

C. Kerangka Berfikir

Penelitian ini dilakukan karena berdasarkan latar belakang yang ada peneliti masih menemukan sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru. Hasil pengamatan tampak sebagian guru belum menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebagaimana tugas pokok dan fungsi guru seperti kegiatan merencanakan kegiatan pembelajaran,

pengkondisian kelas maupun evaluasi yang masih dikatakan kurang. Diantara permasalahan-permasalahan dalam kinerja guru adalah pembelajaran yang monoton tanpa persiapan yang matang, guru yang malas saat mengajar, kemampuan guru yang kurang dalam memvariasi metode mengajar, kurangnya kepedulian antara sesama guru, suasana kerja yang kurang mengairahkan.

Dari beberapa masalah yang ada di duga iklim kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja guru dengan diadakannya evaluasi terhadap kemampuan mengajar guru, menciptakan suasana kekeluargaan antara sesama, adanya hubungan yang baik antara kepala sekolah, guru, antar sesama guru berjalan dengan baik. Apabila iklim kerja ini tidak berjalan baik pasti kinerja guru akan mengalami kendala. Dari hasil penelitian diharapkan sebuah lembaga baik formal maupun non formal dapat memperhatikan lagi iklim kerja yang ada di sekolah. Terbentuknya iklim kerja yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja guru sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan berkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan. Kinerja guru yang maksimal akan menghasilkan mutu pendidikan yang meningkat pula. Berdasarkan uraian diatas maka secara sistematis kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



D. Rumusan Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu *hypo* (belum tentu benar) dan tesis (kesimpulan). Menurut Sekaran sebagaimana telah dikutip Juliansyah Noor, mendefinisikan hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua variabel yang diungkap dalam bentuk pertanyaan yang dapat diuji.⁴³ Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁴⁴ Tujuan peneliti mengajukan hipotesis agar dalam kegiatan penelitiannya, perhatian peneliti tersebut terfokus hanya pada informasi atau data yang diperlukan bagi pengujian hipotesis.

Setelah peneliti menelaah berbagai teori maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

“Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PAI”. Mengingat bahwa hipotesis adalah jawaban sementara yang mungkin benar dan juga mungkin salah, maka penulis akan melakukan pengkajian lebih lanjut untuk membuktikan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak sesuai dengan data yang terkumpul.

⁴³ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, cet. 4, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 79

⁴⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), hlm. 110

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian dan Jenis

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹

Penelitian kuantitatif menggunakan instrument (alat pengumpulan data) yang menghasilkan data *numerical* (angka). Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik untuk mereduksi dan mengelompokkan data, menentukan hubungan, serta mengidentifikasi perbedaan antar kelompok data.²

Fokus penelitian ini adalah pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru PAI SD. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi. Teknik analisis regresi ini digunakan untuk memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi antara variabel kriterium dan prediktor, iklim kerja dan kinerja guru PAI SD

¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm 14

² Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan & Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 174-175

dengan menggunakan angket sebagai instrumen penelitian, sedangkan teknik analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Dalam rangka mencari dan mengumpulkan data guna menyusun laporan penelitian, peneliti melakukan penelitian di SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang. Penelitian ini melibatkan Guru PAI dari berbagai sekolah dasar yang ada di kecamatan Ngaliyan Semarang. Alasan pemilihan tempat/lokasi penelitian ini adalah:

- a. Karena kecamatan Ngaliyan merupakan kecamatan yang ada di daerah perkotaan yang seharusnya menjadi contoh kinerja guru bagi sekolah-sekolah yang ada di daerah, maka diperlukan pelaksanaan penelitian.

2. Waktu penelitian

Untuk memperoleh data tentang pengaruh iklim kerja terhadap kinerja Guru PAI SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang, waktu melakukan penelitian dilakukan selama kurang lebih satu bulan, yakni dari proses penelitian dimulai dari 17 Maret sampai 27 Juli.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya.³ Jadi dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti, dengan mengacu pengertian diatas maka populasi dalam penelitian yaitu semua guru PAI Sekolah Dasar se-Kecamatan Ngaliyan Semarang yang berjumlah 35 guru.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴ Teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Sampel jenuh dilakukan bila populasinya kurang dari 30 orang.⁵ Karena guru PAI SD di kecamatan Ngaliyan ini berjumlah ± 35 guru. Hal ini terdapat sampel kurang dari 100 maka penelitian ini menggunakan penelitian populasi.

³ Sugiono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta,2010), hlm. 61

⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, ...hlm. 80-81

⁵ Riduwan, *Dasar-dasar Statistik*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm.

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Nama sekolah	Populasi
1.	SD Ngaliyan 01	3
2.	SD Hj. Isriati 02	3
3.	SD Ngaliyan 02	1
4.	SD Tambak Aji 01	1
5.	SD Podorejo 01	1
6.	SD Ngaliyan 04	1
7.	SD Ngaliyan 03	1
8.	SD Tambak Aji 02	1
9.	SD Podorejo 02	1
10.	SD Tambak Aji 05	1
11.	SD Beringin 01	1
12.	SD Wonosari 03	1
13.	SD Purwoyoso 06	1
14.	SD Kalipancur 01	1
15.	SD Purwoyoso 04	1
16.	SD Wonosari 02	1
17.	SD Ngaliyan 05	1
18.	SD Kalipancur 02	1
19.	SD Nurul Islam	1
20.	SD Purwoyoso 03	1
21.	SD Tambak Aji 04	1
22.	SD Wates 01	1

23.	SD Podorejo 03	1
24.	SD Purwoyoso 03	1
25.	SD Purwoyoso 05	1
26.	SD Wonosari 01	2
27.	SD Wates 02	1
28.	SD Beringin 02	1
29.	SD Purwoyoso 01	1
30.	SD Suryo Bimo	1
Jumlah		35

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel

Variabel adalah suatu atribut atau aspek dari orang maupun objek yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.⁶ Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas (Variabel independent)

Merupakan sejumlah gejala dengan berbagai unsur yang ada didalamnya yang menentukan mempengaruhi adanya variabel-variabel terkait. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah iklim kerja sebagai variabel (X) yang mempengaruhi.

⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 38

b. Variabel tergantung (variabel dependent)

Yaitu sejumlah gejala yang dengan berbagai unsur atau faktor didalamnya yang ada ditentukan dipengaruhi oleh adanya variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru sebagai (Y) yang menjadi akibat.

2. Indikator penelitian

Tabel 2. Indikator iklim kerja dan kinerja guru

Variabel	Indikator	Sub indikator	Item
Iklim kerja	Ekologi	Kebersihan	1,2
		Keamanan	3,4,5
		Penggunaan sumber daya	6,7
		Kenyamanan	8,9,10
	Milieu	Motivasi	11,12
		Kepuasan kerja	13,14
		Moralitas	15
	Sistem sosial dalam organisasi	Struktur administrasi	16,17
		Pola komunikasi	18,19,20
	Budaya sekolah	Bekerja sama	21,22
Tepat waktu		23	
Menghormati		24	
Kinerja guru	Perencanaan pembelajaran	Mampu menyusun RPP	25
	Pelaksanaan pembelajaran	Mengelola kelas dengan kondisi yang efektif	26,27,28

		Pengunaan media yang bervariasi dan sumber belajar	29,30, 31
		Menggunakan strategi pembelajaran dan metode yang bervariasi	32,33, 34
		Mengaitkan materi dengan permasalahan yang relevan	35
	Evaluasi pembelajaran/penilaian	Menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi yang bervariasi	36,37, 38,39
	Tindak lanjut	Melakukan kegiatan remedial	40
		Melaksanakan pengayaan	41,42, 43

E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. hal ini sangat penting karena pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan data yang tersedia. Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah berupa kuesioner atau angket.

Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.⁷ Metode angket yang digunakan adalah metode angket tertutup, dimana responden tidak diberi kesempatan menjawab dengan kata-kata sendiri.

Dalam penelitian ini angket yang digunakan adalah angket pilihan ganda, dengan menggunakan empat pilihan jawaban yaitu pilihan jawaban a, b, c, dan d. Diharapkan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada setiap responden, peneliti dapat menghimpun data yang relevan dengan tujuan penelitian dan memiliki tingkat reliabilitas serta validitas yang tinggi.

Pensekoran ini dibuat dalam bentuk pilihan ganda, kemudian dijadikan sebagai dasar penghitungan statistik pada langkah berikutnya. Langkah berikutnya yaitu sebagai berikut:

a. Analisis Uji Validitas Angket

Agar instrumen dalam penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan, maka instrumen tersebut harus valid dan reliabel. Data uji validitas ini disebarkan kepada 20 guru PAI diluar responden. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya butir angket tersebut.

⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*,, , hlm. 142

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat kevaliditasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti.⁸

Validitas angket yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Sebuah angket dikatakan memiliki validitas apabila penyusunan angket disesuaikan indikator-indikator yang mengacu pada buku-buku yang digunakan atau dikonsultasikan pada pakarnya. Untuk mengetahui validitas soal angket digunakan rumus:⁹

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N : jumlah responden

ΣX : jumlah skor tiap butir variabel X

X : variabel bebas

Y : variabel terikat

ΣY : jumlah skor tiap butir variabel Y

⁸ Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm 348

⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi revisi, hlm. 70.

Hasil analisis perhitungan validitas butir soal (r_{hitung}) dikonsultasikan dengan harga kritik $r_{product\ moment}$, pada taraf signifikan 5% dengan $N=20$. Jika harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal tersebut dikatakan tidak valid. Butir validitas yang tidak valid akan dibuang dan tidak digunakan. Sedangkan butir angket yang valid digunakan sebagai alat untuk memperoleh data.

Perhitungan dibantu dengan menggunakan program SPSS 16.0. Instrumen penelitian diujikan kepada 20 guru (responden) dengan taraf signifikan 5 %, maka didapatkan r_{tabel} 0,444. Hasil uji validitas data yang diujikan adalah sebagai berikut:

- 1) Uji validitas Variabel Iklim Kerja (X)

Tabel. 4

Validitas Instrumen Variabel Iklim Kerja (X)

Item	r hitung (r_{xy})	r_{tabel} $\alpha=0,05$ n=20	Keputusan
1	0.572	>0.444	Valid
2	0.667	>0.444	Valid
3	0.367	<0.444	Tidak valid
4	0.573	>0.444	Valid
5	0.536	>0.444	Valid
6	0.298	<0.444	Tidak valid
7	0.473	>0.444	Valid
8	0.359	<0.444	Tidak valid
9	0.669	>0.444	Valid
10	0.586	>0.444	Valid
11	0.559	>0.444	Valid
12	0.614	>0.444	Valid
13	0.655	>0.444	Valid

14	0.476	>0.444	Valid
15	0.596	>0.444	Valid
16	0.621	>0.444	Valid
17	0.415	<0.444	Tidak valid
18	0.699	>0.444	Valid
19	0.324	<0.444	Tidak valid
20	0.537	>0.444	Valid
21	0.467	>0.444	Valid
22	0.336	<0.444	Tidak valid
23	0.523	>0.444	Valid
24	0.497	>0.444	Valid

Hasil di atas dapat dianalisa bahwa item pertanyaan no 1 variabel iklim kerja jika dikorelasikan dengan skor total mendapatkan nilai sebesar 0.572. Apabila dikonsultasikan dengan harga r_{tabel} dengan $n=20$ dan signifikan 5% (0.444) maka untuk pernyataan no 1 lebih besar dari harga r_{tabel} sehingga item no 1 dapat dinyatakan valid. Untuk item selanjutnya seperti keterangan di atas.

2) Uji validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel. 5

Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)

Item	r hitung	r_{table} $\alpha= 0,05$ $n=20$	Keputusan
1	0.456	>0.444	Valid
2	0.469	>0.444	Valid
3	0.534	>0.444	Valid
4	0.591	>0.444	Valid
5	0.625	>0.444	Valid
6	0. 603	>0.444	Valid
7	0. 607	>0.444	Valid

8	0.548	>0.444	Valid
9	0.525	>0.444	Valid
10	0.596	>0.444	Valid
11	0.522	>0.444	Valid
12	0.252	<0.444	Tidak valid
13	0.603	>0.444	Valid
14	0.503	>0.444	Valid
15	0.357	<0.444	Tidak valid
16	0.515	>0.444	Valid
17	0.526	>0.444	Valid
18	0.505	>0.444	Valid
19	0.561	>0.444	Valid
20	0.389	<0.444	Tidak valid
21	0.566	>0.444	Valid

Hasil tersebut dapat dianalisa bahwa item pertanyaan no 1 variabel kinerja guru jika dikorelasikan dengan skor total mendapatkan nilai sebesar 0.456. Apabila dikonsultasikan dengan harga r_{tabel} dengan $n=20$ dan signifikan 5% (0.444) maka untuk pernyataan no 1 lebih besar dari harga r_{tabel} sehingga item no 1 dapat dinyatakan valid. Untuk item selanjutnya seperti keterangan di atas.

b. Analisis Uji Reabilitas Angket

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik.¹⁰

¹⁰ Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm 348

Untuk mengetahui reliabilitas angket maka peneliti menggunakan rumus *croanbach alpa* sebagai berikut:¹¹

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Di mana:

r_{11} : Nilai reliabilitas

$\sum S_i$: Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t : Varians total

k : Jumlah item

Harga r_{11} yang diperoleh dikonsultasikan dengan harga r_{tabel} product moment dengan taraf signifikan 5% dan 1%. Soal dikatakan reliabilitas jika harga $r_{11} > r_{tabel}$.

Perhitungan dibantu dengan menggunakan program SPSS 16.

Tabel. 6

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	r_{xy}	r_{tabel} $\alpha = 0,05$ n=20	Keputusan
Iklm kerja (X)	0.889	>0.444	Reliabel
Kinerja guru PAI (Y)	0.859	>0.444	Reliabel

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas angket variabel Iklim Kerja (X) sebesar 0.884 dan variabel Kinerja Guru (Y) 0.860. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa angket dalam

¹¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi revisi, hlm. 196

penelitian ini reliabel atau konsisten sehingga dapat digunakan sebagai instrumen.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.¹² Analisa data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisa data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian.

Data mentah yang telah dikumpulkan perlu dipecah-pecahkan dalam kelompok-kelompok dan diadakan kategorisasi untuk dianalisa sehingga data tersebut mempunyai makna untuk menjawab masalah. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yaitu analisis terhadap data yang berbentuk angka dengan perhitungan secara statistik untuk mengukur pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru PAI di SD se-kecamatan Ngaliyan Semarang.

Dalam menganalisis data yang telah terkumpul dari penelitian yang bersifat kuantitatif ini, maka peneliti menggunakan analisis data dengan langkah-langkah sebagai berikut:

¹² Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*,, ,hlm. 207

1. Analisis pendahuluan diskripsi kuantitatif

Deskripsi data penelitian merupakan tahapan analisa penelitian pertama kali yang dilakukan dengan cara memasukan hasil pengolahan data angket responden kedalam tabel data frekuensi.

Dalam analisa ini akan dicari gambaran tentang iklim kerja dari lingkungan sekolah terhadap kinerja guru SD PAI se-kecamatan Ngaliyan Semarang melalui pemberian angket. Pengolahan data angket akan penulis lakukan dengan pensekoran pada tiap-tiap item dari angket responden dengan menggunakan standar jawaban.¹³ Adapun kriteria nilainya adalah sebagai berikut:

- a. Untuk instrumen pertanyaan yang mengandung pernyataan positif:
 - 1) Alternatif jawaban (a) dengan skor 4
 - 2) Alternatif jawaban (b) dengan skor 3
 - 3) Alternatif jawaban (c) dengan skor 2
 - 4) Alternatif jawaban (d) dengan skor 1
- b. Untuk instrumen pertanyaan yang mengandung pernyataan negatif
 - 1) Alternatif jawaban (a) dengan skor 1
 - 2) Alternatif jawaban (b) dengan skor 2
 - 3) Alternatif jawaban (c) dengan skor 3

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: CV Alfabeta, 2008), hlm. 93

4) Alternatif jawaban (d) dengan skor 4

Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

a. Analisis uji Hipotesis

1) Analisis korelasi *Product Moment*

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y). oleh sebab itu sebelum menggunakan teknik analisis regresi sederhana, terlebih dahulu penulis mencari korelasi antara variabel X dengan variabel Y dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Yaitu dengan rumus:¹⁴

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2)(\Sigma y^2)}}$$

Untuk menyelesaikan perhitungan dengan rumus tersebut maka di perlukan langkah-langkah sebagai berikut:

$$\Sigma xy = \Sigma XY - \frac{(\Sigma x)(\Sigma y)}{N}$$

$$\Sigma x^2 = \Sigma X^2 - \frac{(X)^2}{N}$$

$$\Sigma y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(Y)^2}{N}$$

¹⁴ Sugiyono, *Statistika untuk Peneitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 228

Setelah diadakan uji korelasi dengan korelasi product moment, maka hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dan 1% dengan asumsi sebagai berikut:

- a) Jika $r_{xy} > r_{tabel}$ (5% dan 1%) berarti signifikan artinya hipotesis diterima
- b) Jika $r_{xy} < r_{tabel}$ (5% dan 1%) berarti tidak signifikan artinya hipotesis ditolak.

b. Analisis regresi sederhana

Selanjutnya setelah diperoleh nilai korelasi antara variabel X dan Y, maka penulis menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel X kepada variabel Y. Dalam penelitian ini bimbingan akademik sebagai variabel (X) dan minat belajar sebagai variabel (Y). Persamaan regresi sederhana dirumuskan:

$$\hat{Y} = a + bX.^{15}$$

Dimana:

\hat{Y} : (baca Y topi) subjek variabel terikat yang diproyeksikan

X : variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a : nilai konstanta harga Y jika X = 0

b : nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan atau nilai penurunan.

¹⁵ Riduwan, *Pengantar Statistika Sosial*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 270-271

Dimana nilai a (konstanta), dan b (koefisien regresi untuk variabel X) dapat diperoleh melalui rumus sebagai rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\Sigma Y - b \cdot \Sigma X}{n} \quad b = \frac{n \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Berikut ini merupakan langkah-langkah menjawab regresi sederhana:

- Langkah 1. Membuat H_a dan H_0 dalam bentuk kalimat.
- Langkah 2. Membuat H_a dan H_0 dalam bentuk statistik.
- Langkah 3. Membuat tabel penolong untuk menghitung angka statistik.
- Langkah 4. Masukkan angka-angkat statistik ke dalam tabel penolong dengan rumus:

$$b = \frac{n \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \quad a = \frac{\Sigma Y - b \cdot \Sigma X}{n}$$

- Langkah 5. Mencari Jumlah Kuadrat Regresi ($JK_{Reg [a]}$) dengan rumus:

$$JK_{Reg [a]} = \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

- Langkah 6. Mencari Jumlah Kuadrat Regresi ($JK_{Reg [b|a]}$) dengan rumus:

$$JK_{Reg [b|a]} = b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n} \right\}$$

- Langkah 7. Mencari Jumlah Kuadrat Residu (JK_{Res}) dengan rumus:

$$JK_{Res} = \Sigma Y^2 - JK_{Reg[b|a]} - JK_{Reg[a]}$$

Langkah 8. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat Regresi ($RJK_{Reg[a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg[a]} = JK_{Reg[a]}$$

Langkah 9. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat Regresi ($RJK_{Reg[b|a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg[b|a]} = JK_{Reg[b|a]}$$

Langkah 10. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat Residu (RJK_{Res}) dengan rumus:

$$RJK_{res} = \frac{JK_{Res}}{n - 2}$$

Langkah 11. Menguji Signifikansi dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg(b|a)}}{RJK_{res}}$$

Kemudian, kaidah pengujian signifikansi: Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka artinya signifikan, artinya signifikan dan jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka tolak H_a artinya tidak signifikan Dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ atau $\alpha = 0,05$ ¹⁶

Perhitungan dibantu dengan SPSS 16.

¹⁶ Riduwan dan sunarto, *Pengantar Statistik untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 97-98

2. Analisis lanjut

Setelah diperoleh persamaan garis regresi antara variabel X dan variabel Y, maka langkah selanjutnya adalah menghubungkan antara F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} , baik pada taraf signifikan 5% atau 1%. Apabila nilai yang dihasilkan $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka hipotesis yang akan diajukan adalah diterima atau signifikan, berarti ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru PAI di SD se-kecamatan Ngaliyan Semarang. Dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hasil yang akan diperoleh adalah non signifikan yang berarti hipotesis ditolak.¹⁷ Yang artinya tidak ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru PAI di SD se-kecamatan Ngaliyan Semarang.

¹⁷ Sutresno Hadi, *Analisis Regres*, (Jakarta: Andi Offset, 2001), hlm.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

Berikut ini merupakan sajian deskripsi hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis setelah melakukan penelitian. Peneliti mendapatkan hasil studi lapangan berupa data tentang pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru PAI SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang dengan menggunakan angket/kuesioner yang disebarakan kepada 35 responden yakni guru PAI SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang, responden diambil secara random tanpa memperhatikan jenis kelamin. Lebih jelasnya hasil penelitian dapat dilihat pada deskripsi sebagai berikut:

1. Deskripsi data tentang iklim kerja

Deskripsi data untuk mengetahui nilai kuantitatif iklim kerja dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban angket iklim kerja sebanyak 18 item pertanyaan dari 35 responden. Nilai diambil dengan cara mengkonversi data, adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai} = \left(\frac{\text{total skor}}{\text{jumlah soal}} \right) : \text{skor maksimal} \times 100$$

Tabel. 6

Skor Nilai Kuesioner Iklim Kerja

Resp.	Jawaban				Pensekoran				Total (X)	Nilai
	A	B	C	D	4	3	2	1		
R1	4	8	5	1	16	24	10	1	51	70,83
R2	5	12	1	0	20	36	2	0	58	80,55
R3	11	7	0	0	44	21	0	0	65	90,27

R4	14	3	0	0	56	9	0	0	68	94,44
R5	6	7	5	0	24	21	10	0	55	76,38
R6	3	9	6	0	12	27	12	0	51	70,83
R7	5	10	2	1	20	30	4	1	55	76,38
R8	8	9	1	0	32	27	2	0	61	84,72
R9	12	6	0	0	48	18	0	0	66	91,66
R10	3	9	5	1	12	27	10	1	50	69,44
R11	7	8	3	0	28	24	6	0	58	80,55
R12	9	8	1	0	36	24	2	0	62	86,11
R13	8	7	2	1	32	21	4	1	58	80,55
R14	7	11	0	0	28	33	0	0	61	84,72
R15	4	11	3	0	16	33	6	0	55	76,38
R16	1	14	3	0	4	42	6	0	52	72,22
R17	3	9	6	0	12	27	12	0	51	70,83
R18	7	9	2	0	28	27	4	0	59	81,94
R19	10	8	0	0	40	24	0	0	64	88,88
R20	9	9	0	0	36	27	0	0	63	87,5
R21	9	7	2	0	36	21	4	0	61	84,72
R22	4	8	6	0	16	24	12	0	52	72,22
R23	7	6	4	1	28	18	10	1	55	76,38
R24	4	8	4	2	16	24	8	2	50	69,44
R25	10	5	3	0	40	15	6	0	61	84,72
R26	3	11	4	0	12	33	8	0	53	73,61
R27	5	10	3	0	20	30	6	0	56	77,77
R28	5	9	4	0	20	27	8	0	55	76,38
R29	8	8	2	0	35	30	4	0	60	83,33
R30	11	6	0	1	44	18	0	1	63	87,5
R31	9	8	0	1	36	24	0	1	61	84,72
R32	10	7	1	0	40	21	2	0	63	87,5
R33	6	9	3	0	24	27	6	0	57	79,16
R34	8	8	2	0	32	27	4	0	60	83,33
R35	9	5	3	1	36	15	6	1	58	80,55
Jumlah									2028	2729,01

Data nilai angket tersebut kemudian dimasukkan ke dalam tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui nilai rata-rata atau *mean* iklim kerja.

Tabel distribusi di atas akan dihitung nilai *mean* dan interval kelas mengenai iklim kerja dengan rumus:

a. Mencari nilai rata-rata:

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum fx}{N} \\ &= \frac{2028}{35} \\ &= 57,94\end{aligned}$$

b. Mencari jumlah kelas yang dikehendaki, dengan rumus:

$$\begin{aligned}K &= 1+ 3,3 \log n \\ &= 1+ 3,3 \log 35 \\ &= 1+ 3,3 (1,54) \\ &= 1+ 4,884 \\ &= 6\end{aligned}$$

c. Mencari *range*

$$R = H - L$$

Keterangan:

H = Nilai tertinggi

L = Nilai terendah

$$R = 68 - 50$$

$$= 18$$

d. Menentukan interval kelas, dengan rumus:

$$i = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

i = Nilai Interval

R= Range (batas nilai tertinggi-nilai terendah)

K= Jumlah kelas yang dikehendaki

$$i = \frac{R}{K}$$

$$i = \frac{18}{6}$$

$$= 3$$

Tabel. 7

Distribusi Skor Mean Iklim Kerja

Interval	M'	F	x'	Fx'	x ²	Fx ²
50-52	51	7	3	21	9	63
53-55	54	6	2	12	4	24
56-58	57	6	1	6	1	6
59-61	60	8	0	0	0	0
62-64	61	4	-1	-5	1	5
65-67	66	2	-2	-4	4	8
68-70	69	1	-3	-3	9	9
		N = 35		∑fx = 27		∑fx ² = 115

M' = mean terkaan

a. Mencari Mean

$$\begin{aligned} M &= M' + i \left(\frac{\sum fx'}{N} \right) \\ &= 60 + \left(\frac{27}{35} \right) \\ &= 60 + 3(0,77) \\ &= 60 + 2,31 \\ &= 62,31 \end{aligned}$$

b. Mencari standar deviasi:

$$SD = i \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx}{N} \right)^2}$$

$$\begin{aligned}
&= 3 \sqrt{\frac{115}{35} - \left(\frac{27}{35}\right)^2} \\
&= 3 \sqrt{3,28 - 0,59} \\
&= 3 \sqrt{2,69} \\
&= 3 \times 1,640 \\
&= 4,92
\end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai *mean*, untuk melakukan penafsiran nilai *mean* yang telah di dapat peneliti membuat interval kategori dari skor mentah ke dalam standar skala lima:

$$M + 1,5 \text{ SD} = 62,31 + 1,5 (4,92) = 69,69 = 70 \text{ ke atas}$$

$$M + 0,5 \text{ SD} = 62,31 + 0,5 (4,92) = 64,77 = 65 - 69$$

$$M - 0,5 \text{ SD} = 62,31 - 0,5 (4,92) = 59,85 = 60 - 64$$

$$M - 1,5 \text{ SD} = 62,31 - 1,5 (4,92) = 54,93 = 55 - 59$$

54 ke bawah

Kemudian untuk mengetahui kualitas variabel iklim kerja maka dibuat tabel kualitas variabel iklim kerja sebagai berikut:

Tabel. 8

Kualitas Variabel Iklim Kerja

No	Interval	Kategori
1	70 ke atas	Sangat baik
2	64-69	Baik
3	60-63	Cukup
4	53-59	Buruk
5	52 ke bawah	Sangat buruk

Dari hasil perhitungan data tersebut dapat diketahui bahwa *mean* dari iklim kerja sebesar 62,31 atau berada pada interval 60-63 yang berarti bahwa iklim kerja di SD se-kecamatan Ngaliyan Semarang adalah tergolong “cukup”.

Jika distribusi frekuensi diubah dalam bentuk persen (%) maka datanya adalah sebagai berikut:

Tabel. 9

Distribusi Frekuensi Bentuk Persen Variabel Iklim Kerja

Interval	F	Fr (Persen)
49-52	3	8,6 %
53-56	7	20 %
57-60	7	20 %
61-64	11	31,4 %
65-68	4	11,4 %
69-72	3	8,6 %
Jumlah	35	100 %

2. Deskripsi Data tentang Kinerja Guru PAI SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang

Deskripsi data untuk mengetahui nilai kuantitatif kinerja guru PAI SD kecamatan Ngaliyan Semarang dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban angket kinerja guru PAI sebanyak 18 Item pernyataan dari 35 responden sebagai berikut:

Tabel. 10
Skor Nilai Kuesioner Kinerja Guru PAI SD Kecamatan
Ngaiyan Semarang

Resp.	Jawaban				Pensekoran				Total (Y)	Nilai
	A	B	C	D	4	3	2	1		
R1	4	11	0	1	16	33	0	1	54	75
R2	8	8	2	0	32	24	4	0	60	83,25
R3	14	4	0	0	56	12	0	0	68	94,25
R4	15	3	0	0	60	9	0	0	69	95,75
R5	16	1	1	0	64	3	2	0	69	95,75
R6	9	7	2	0	36	21	4	0	61	84,5
R7	3	10	5	0	12	30	4	0	52	72
R8	6	10	2	0	24	30	4	0	58	80,5
R9	8	8	1	1	32	24	2	1	59	81,75
R10	12	3	3	0	48	9	6	0	54	75
R11	6	9	3	0	24	27	6	0	57	79
R12	10	7	1	0	40	21	2	0	63	87,5
R13	12	6	0	0	48	18	0	0	66	91,5
R14	11	6	1	0	44	16	2	0	64	88,75
R15	6	10	2	0	24	30	4	0	58	80,5
R16	1	11	6	0	4	33	12	0	49	68
R17	5	9	4	0	20	27	8	0	55	76,25
R18	12	5	0	1	48	15	0	1	64	88,75
R19	13	4	1	0	52	12	2	0	66	91,5
R20	13	3	2	0	52	9	4	0	65	90,25
R21	11	7	0	0	44	21	0	0	65	90,25
R22	6	11	1	0	24	33	2	0	59	81,75
R23	11	4	3	0	44	12	6	0	62	86
R24	7	8	2	1	28	24	4	1	57	79
R25	7	7	3	1	28	21	6	1	56	77,75
R26	5	10	2	1	20	30	4	1	55	76,25
R27	6	10	2	0	24	30	4	0	58	80,5
R28	8	9	1	0	32	27	2	0	61	84,5
R29	5	9	3	1	20	27	6	1	54	75
R30	6	7	4	1	24	21	8	1	54	75

R31	7	10	1	0	28	30	2	1	60	83,25
R32	12	5	1	0	48	15	2	0	65	90,25
R33	13	3	1	1	52	9	2	1	64	88,75
R34	5	11	2	0	20	33	4	0	57	79
R35	6	9	1	2	24	27	2	2	55	76,25
Jumlah									2093	2883,25

Data nilai angket tersebut kemudian dimasukkan ke dalam tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui nilai rata-rata atau *mean* dari kinerja guru PAI SD kecamatan Ngaliyan Semarang.

Tabel distribusi di atas akan dihitung nilai *mean* dan interval kelas mengenai kinerja guru dengan rumus:

a. Mencari nilai rata-rata:

$$\begin{aligned}
 X &= \frac{\sum fx}{N} \\
 &= \frac{2093}{35} \\
 &= 59,8
 \end{aligned}$$

b. Mencari jumlah kelas yang dikehendaki, dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 35 \\
 &= 1 + 4,884 \\
 &= 6
 \end{aligned}$$

c. Mencari *range*

$$R = H - L$$

Keterangan:

H = Nilai tertinggi

L = Nilai terendah

$$R = 69 - 49$$

$$= 20$$

d. Menentukan interval kelas, dengan rumus:

$$i = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

i = Nilai Interval

R= Range (batas nilai tertinggi-nilai terendah)

K= Jumlah kelas yang dikehendaki

$$i = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{20}{6}$$

$$= 3,33$$

Tabel. 11

**Distribusi Skor Mean Kinerja Guru PAI SD Kecamatan
Ngaliyan Semarang**

Interval	M'	F	x'	Fx'	x ²	Fx ²
49-51	50	1	3	3	9	9
52-54	53	5	2	10	4	20
55-57	56	7	1	7	1	7
58-60	59	7	0	0	0	0
61-63	62	4	-1	-4	1	4
64-66	65	8	-2	-16	4	32
67-69	68	3	-3	-9	9	27
		N = 35		∑fx = 9		∑fx ² = 99

M' = mean terkaan

e. Mencari *mrean*

$$\begin{aligned}M &= M' + i \left(\frac{\sum fx'}{N} \right) \\&= 59 + 3 \left(\frac{9}{35} \right) \\&= 59 + 3(0,25) \\&= 59 + 0,75 \\&= 59,75\end{aligned}$$

f. Mencari standar deviasi

$$\begin{aligned}SD &= i \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx}{N} \right)^2} \\&= 3 \sqrt{\frac{99}{35} - \left(\frac{9}{35} \right)^2} \\&= 3 \sqrt{2,82 - 2,31} \\&= 3 \sqrt{0,51} \\&= 3 \times 0,70 \\&= 2,1\end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai *mean*, untuk melakukan penafsiran nilai *mean* yang telah di dapat peneliti membuat interval kategori dari skor mentah ke dalam standar skala lima yaitu:

$$M + 1,5 SD = 59,75 + 1,5 (2,1) = 62,9 = 63 \text{ ke atas}$$

$$M + 0,5 SD = 59,75 + 0,5 (2,1) = 60,8 = 61 - 62$$

$$M - 0,5 SD = 59,75 - 0,5 (2,1) = 58,7 = 59 - 60$$

$$M - 1,5 SD = 59,75 - 1,5 (2,1) = 56,6 = 57 - 58$$

56 ke bawah

Kemudian untuk mengetahui kualitas variabel kinerja guru maka dibuat tabel kualitas variabel kinerja guru sebagai berikut:

Tabel. 12
Kualitas Variabel Kinerja Guru PAI SD Kecamatan
Ngaliyan Semarang

No	Interval	Kategori
1	63 ke atas	Sangat Baik
2	61 – 62	Baik
3	59 – 60	Cukup
4	57 – 58	Buruk
5	56 ke bawah	Sangat Buruk

Dari hasil perhitungan data tersebut dapat diketahui bahwa *mean* dari kinerja guru PAI SD se-kecamatan Ngaliyan Semarang sebesar 59 atau berada pada interval 59 – 60 yang berarti bahwa kinerja guru PAI SD se-kecamatan Ngaliyan Semarang adalah tergolong “**cukup**”.

Jika distribusi frekuensi diubah dalam bentuk persen (%) maka datanya adalah sebagai berikut:

Tabel. 13
Distribusi Frekuensi Bentuk Persen Variabel Kinerja
Guru PAI SD

Interval	F	Fr (Persen)
49-51	1	2,9 %
52-54	5	14,2 %
55-57	7	20 %
58-60	7	20 %
61-63	4	11,4 %
64-66	8	22,9 %
67-69	3	8,6 %
Jumlah	35	100 %

B. Analisis Data

1. Analisis Skor Butir Soal

Analisis skor butir soal adalah penghitungan skor untuk setiap item pernyataan dengan rekapitulasi pengumpulan data angket dari 35 responden. Kemudian menghitung rata-rata skor dengan jumlah skor ideal atau skor tertinggi untuk semua item $4 \times 35 = 140$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 35 = 35$. Dari patokan tersebut maka hasil perhitungan skor dari setiap item soal adalah sebagai berikut:

a. Variabel Iklim Kerja

Deskripsi tanggapan responden atas variabel iklim kerja dapat dilihat dari uraian di bawah ini. Berdasarkan tanggapan dari 35 responden mengenai variabel iklim kerja ini terbagi menjadi enam aspek indikator yang masing-masing aspek indikator dibagi

menjadi beberapa sub indikator. Untuk variabel iklim kerja terdiri 19 item pertanyaan yang selanjutnya akan diuraikan jawaban responden sebagai berikut.

1) Ekologi

Tabel 14. Distribusi Jawaban Responden Atas Lingkungan Sekolah Bersih Soal Nomor 1

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu bersih	4	14	48	43,6 %
Bersih	3	17	54	49,1 %
Kurang bersih	2	2	6	5,5 %
Tidak bersih	1	2	2	1,8 %
Jumlah		35	110	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 1 bahwa responden yang memilih jawaban selalu bersih yakni 43,6 %, bersih 49,1 %, kurang bersih 5,5 % dan tidak bersih sebesar 1,8 %. Sehingga kesimpulannya lingkungan sekolah bersih adalah $110/140 \times 100 \% = 78,57 \%$.

Tabel 15. Distribusi Jawaban Responden Sekolah Menerapkan Budaya Bersih Soal Nomor 2

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu	4	12	48	43,2 %
Sering	3	17	51	46 %
Jarang	2	6	12	10,8 %
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		35	111	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 2,

bahwa guru yang memilih pilihan jawaban selalu yakni 43,2 %, sering 46 %, jarang 10,8 %, dan tidak pernah sebesar 0. Sehingga kesimpulannya menerapkan budaya bersih adalah $111/140 \times 100 \% = 79,28 \%$.

Tabel 16. Distribusi Jawaban Responden Aman di Lingkungan Sekolah Soal Nomor 3

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Sangat aman	4	15	60	52,17 %
Aman	3	15	45	39,13 %
Kurang aman	2	5	10	8,7 %
Tidak aman	1	0	0	0 %
Jumlah		35	115	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 3, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban sangat aman yakni 52,17 %, aman 39,13 %, kurang aman 8,7 %, dan tidak aman sebesar 0 %. Sehingga kesimpulannya aman di lingkungan sekolah adalah $115/140 \times 100 \% = 82,14 \%$.

Tabel 17. Distribusi Jawaban Responden Prasaranan di Sekolah Layak ditempati Soal Nomor 4

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Sangat layak	4	14	56	50,5 %
Layak	3	13	39	35,1 %
Kurang layak	2	8	16	14,4 %
Tidak layak	1	0	0	0 %
Jumlah		35	111	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 4, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban sangat layak

yakni 50,5 %, layak 35,1 %, kurang layak 14,4 %, dan tidak layak sebesar 0. Sehingga kesimpulannya prasarana di sekolah layak di tempati adalah $111/140 \times 100 \% = 79,28 \%$.

Tabel 18. Distribusi Jawaban Responden Menggunakan Sarana Sesuai Kebutuhan Soal Nomor 5

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu	4	11	44	39,6 %
Sering	3	19	57	51,4 %
Jarang	2	5	10	9,0 %
Tidak pernah	1	0	0	0 %
Jumlah		35	111	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 5, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban selalu yakni 39,6 %, sering 51,4 %, jarang 9,0 %, dan tidak pernah sebesar 0. Sehingga kesimpulannya menggunakan sarana sesuai kebutuhan adalah $111/140 \times 100 \% = 79,28\%$.

Tabel 19. Distribusi Jawaban Responden Senang Lingkungan Kerja Bersifat Kekeluargaan Soal Nomor 6

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu senang	4	14	56	49,6 %
Senang	3	15	45	39,8 %
Kurang senang	2	6	12	10,6 %
Tidak senang	1	0	0	0 %
Jumlah		35	113	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 6, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban selalu senang yakni 49,6 %, senang 39,8 %, kurang senang 10,6 %, dan tidak senang sebesar 0. Sehingga kesimpulannya senang dengan lingkungan sekolah bersifat kekeluargaan adalah $113/140 \times 100 \% = 80,71 \%$.

Tabel 20. Distribusi Jawaban Responden Nyaman dengan Sarana Prasarana Memadai Soal Nomor 7

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Sangat nyaman	4	10	40	37,4 %
Nyaman	3	17	51	47,7 %
Kurang nyaman	2	8	16	14,9 %
Tidak nyaman	1	0	0	0 %
Jumlah		35	107	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 7, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban sangat nyaman yakni 37,4 %, nyaman 47,7 %, kurang nyaman 14,9 %, dan tidak nyaman sebesar 0 %. Sehingga kesimpulannya nyaman dengan sarana prasarana memadai adalah $107/140 \times 100 \% = 76,42 \%$.

2) Milieu

Tabel 21. Distribusi Jawaban Responden Memberikan Motivasi Kepada Guru Item Soal Nomor 8

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu	4	14	56	48,3 %
Sering	3	18	54	46,5 %
Jarang	2	3	6	5,2 %
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		35	116	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 8, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban selalu yakni 48,3 %, sering 46,5 %, jarang 5,2 %, dan tidak pernah sebesar 0 %. Sehingga kesimpulannya memberikan motivasi kepada guru adalah $116/140 \times 100 \% = 82,85 \%$.

Tabel 22. Distribusi Jawaban Responden Memberikan Motivasi Kepada Sesama Guru Nomor 9

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu	4	12	48	43,6 %
Sering	3	16	48	43,6 %
Jarang	2	7	14	12,8 %
Tidak pernah	1	0	0	0 %
Jumlah		35	110	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 9, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban selalu yakni 43,6 %, sering 43,6 %, jarang 12,8 %, dan tidak pernah sebesar 0 %. Sehingga kesimpulannya bekerja keras

menyelesaikan pekerjaan adalah $110/140 \times 100 \% = 78,57$ %.

Tabel 23. Distribusi Jawaban Responden Puas Terhadap Prestasi yang Di dapat Soal Nomor 10

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu puas	4	11	44	41,5 %
Puas	3	16	48	45,3 %
Kurang puas	2	6	12	11,3 %
Tidak puas	1	2	2	1,9 %
Jumlah		35	106	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 10, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban selalu puas yakni 41,5 %, puas 45,3 %, kurang puas 1,3 % dan tidak puas terhadap prestasi sebesar 1,9 %. Sehingga kesimpulannya puas terhadap prestasi adalah $106/140 \times 100 \% = 875,71$ %.

Tabel 24. Distribusi Jawaban Responden Cukup pada Insentif yang Diberikan Soal Nomor 11

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Sangat cukup	4	11	44	40,4 %
Cukup	3	19	57	52,3 %
Kurang cukup	2	3	6	5,5 %
Tidak cukup	1	2	2	1,8 %
Jumlah		35	109	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 11, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban sangat cukup

yakni 40,4 %, cukup 52,3 %, kurang cukup 5,5 %, dan tidak cukup sebesar 1,8 %. Sehingga kesimpulannya cukup insentif yang diberikan adalah $109/140 \times 100 \% = 77,85\%$.

Tabel 25. Distribusi Jawaban Responden Terbukti Berperilaku Baik Soal Nomor 12

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu	4	11	44	39,6 %
Sering	3	19	57	51,4 %
Jarang	2	5	10	9,0 %
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		35	111	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 12, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban selalu yakni 39,6 %, sering 51,4 %, jarang 9,0 % dan tidak pernah sebesar 0. Sehingga kesimpulannya berperilaku baik adalah $111/140 \times 100\% = 79,28 \%$.

3) Sistem Sosial dalam Organisasi

Tabel 26. Distribusi Jawaban Responden Bersedia Melakukan Tugas Tambahan Soal Nomor 13

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu	4	9	36	33,6 %
sering	3	19	57	53,3 %
Jarang	2	7	14	13,1 %
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		35	107	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 13, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban selalu yakni 33,6 %, sering 53,3 %, jarang 13,1 %, dan tidak pernah sebesar 0 %. Sehingga kesimpulannya bersedia melakukan tugas tambahan adalah $107/140 \times 100 \% = 76,42\%$.

Tabel 27. Distribusi Jawaban Responden Kepala Sekolah Membahas Masalah Secara Langsung Soal Nomor 14

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu	4	11	44	40,8 %
Sering	3	16	48	44,4 %
Jarang	2	8	16	14,8 %
Tidak pernah	1	0	0	0 %
Jumlah		35	108	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 14, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban selalu yakni 40,8 %, sering 44,4 %, jarang 14,8 %, dan tidak pernah sebesar 0 %. Sehingga kesimpulannya kepala sekolah membahas masalah secara langsung adalah $108/140 \times 100 \% = 77,14 \%$.

Tabel 28. Distribusi Jawaban Responden Komunikasi dengan Kepala Sekolah Berjalan Efektif Soal Nomor 15

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu	4	13	52	46,0 %
Sering	3	18	54	47,8 %
Jarang	2	3	6	5,3 %
Tidak pernah	1	1	1	0,9 %
Jumlah		35	113	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 15, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban selalu yakni 46,0 %, sering 47,8 %, jarang 5,3 %, dan tidak pernah sebesar 0,9 %. Sehingga kesimpulannya komunikasi dengan kepala sekolah berjalan efektif adalah $113/140 \times 100 \% = 80,71 \%$.

4) Budaya Sekolah

Tabel 29. Distribusi Jawaban Responden Saling Bekerja Sama Soal Nomor 16

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu	4	16	64	54,2 %
Sering	3	16	48	40,7 %
Jarang	2	3	6	5,1 %
Tidak pernah	1	0	0	0 %
Jumlah		35	118	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 16, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban selalu yakni 54,2 %, sering 40,7 %, jarang 5,1 %, dan tidak pernah

sebesar 0 %. Sehingga kesimpulannya saling bekerja sama adalah $118/140 \times 100 \% = 84,28 \%$.

Tabel 30. Distribusi Jawaban Responden Datang Ke sekolah Tepat Waktu Soal Nomor 17

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu	4	13	52	46,4 %
Sering	3	17	51	45 %
Jarang	2	4	8	7,1 %
Tidak pernah	1	1	1	0,9 %
Jumlah		35	112	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 18, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban selalu yakni 46,4 %, sering 45 %, jarang 7,1 %, dan tidak pernah sebesar 0,9 %. Sehingga kesimpulannya datang ke sekolah tepat waktu adalah $108/140 \times 100 \% = 77,14 \%$.

Tabel 31. Distribusi Jawaban Responden Saling Menghormati Soal Nomor 18

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu	4	15	60	52,6 %
Sering	3	16	48	42,1 %
Jarang	2	2	4	3,5 %
Tidak pernah	1	2	2	1,8 %
Jumlah		35	114	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 19, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban selalu yakni 52,6 %, sering 42,1 %, jarang 3,5 %, dan tidak pernah

sebesar 1,8 %. Sehingga kesimpulannya saling menghormati adalah $114/140 \times 100 \% = 81,42 \%$.

b. Variabel Kinerja Guru PAI SD

Deskripsi tanggapan responden atas variabel kinerja guru dapat dilihat dari uraian di bawah ini. Berdasarkan tanggapan dari 35 responden mengenai variabel kinerja guru ini terbagi menjadi empat aspek indikator yang masing-masing aspek indikator dibagi menjadi beberapa sub indikator. Untuk variabel kinerja guru terdiri 18 item pertanyaan yang selanjutnya akan diuraikan jawaban responden sebagai berikut.

1) Perencanaan pembelajaran

Tabel 32. Distribusi Jawaban Responden mampu menyusun RPP soal Nomor 20

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
6 kali atau lebih	4	17	68	59,6 %
4-5 kali	3	12	36	31,6 %
1-3 kali	2	4	8	7,0 %
Tidak pernah	1	2	2	1,8 %
Jumlah		35	114	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 20, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban 6 kali atau lebih yakni 59,6 %, 4-5 kali 31,6 %, 1-3 kali 7,0 %, dan tidak pernah sebesar 1,8 %. Sehingga

kesimpulannya menyusun RPP dalam 1 semester adalah $114/140 \times 100 \% = 81,42 \%$.

2) Pelaksanaan pembelajaran

Tabel 33. Distribusi Jawaban Responden Mendorong Peserta Didik Aktif Soal Nomor 21

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu	4	16	64	56,1 %
Sering	3	13	39	34,2 %
Jarang	2	5	10	8,8 %
Tidak pernah	1	1	1	0,9 %
Jumlah		35	114	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 21, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban selalu yakni 56,1 %, sering 34,2 %, jarang 8,8 %, dan tidak pernah sebesar 0,9 %. Sehingga kesimpulannya menciptakan suasana yang mendorong peserta didik aktif adalah $114/140 \times 100 \% = 81,42 \%$.

Tabel 34. Distribusi Jawaban Responden Menciptakan Suasana Kondusif Di Kelas Soal Nomor 22

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Bertanya dan berdiskusi	4	15	60	52,2 %
Hanya bertanya saja	3	15	45	39,1 %
Hanya berdiskusi saja	2	5	10	8,7 %
Tidak bertanya dan berdiskusi	1	0	0	0

Jumlah	35	115	100 %
---------------	-----------	------------	--------------

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 22, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban bertanya dan berdiskusi yakni 56,1 %, hanya bertanya saja 52,2 %, hanya berdiskusi saja 39,1 %, dan tidak bertanya dan berdiskusi tidak lpernah sebesar 8,7 %. Sehingga kesimpulannya menciptakan suasana kondusif di kelas adalah $115/140 \times 100 \% = 82,14 \%$.

Tabel 35. Distribusi Jawaban Responden Mengatur Tempat Duduk Soal Nomor 23

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
4 kali	4	18	72	62,1 %
3 kali	3	10	30	25,8 %
2 kali	2	7	14	12,1 %
Tidak pernah	1	0	0	0 %
Jumlah		35	116	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 23, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban 4 kali yakni 62,1 %, 3 kali 25,8 %, 2 kali 12,1 % dan tidak pernah sebesar 0 %. Sehingga kesimpulannya mengatur tempat duduk peserta didik adalah $116/140 \times 100 \% = 82,85 \%$.

Tabel 36. Distribusi Jawaban Responden Multimedia Yang Di Gunakan Soal Nomor 24

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
7 media ke	4	13	52	49,0 %

atas				
4- media	3	12	36	34 %
1-3 media	2	8	16	15,1 %
Tidak pernah	1	2	2	1,9 %
Jumlah		35	106	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 24, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban 7 media ke atas yakni 49,0 %, 4- media 34 %, 1-3 media 15,1 % dan tidak pernah sebesar 1,9 %. Sehingga kesimpulannya multimedia yang digunakan bapak/ibu adalah $106/140 \times 100 \% = 75,71 \%$.

Tabel 37. Distribusi Jawaban Responden Membuat Alat-
Alat Peraga Soal Nomor 25

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu	4	14	56	48,3 %
Sering	3	18	54	46,5 %
Jarang	2	3	6	5,2 %
Tidak pernah	1	0	0	0 %
Jumlah		35	116	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 15, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban selalu yakni 48,3 %, sering 46,5 %, jarang 5,2 %, dan tidak pernah sebesar 0 %. Sehingga kesimpulannya membuat alat-alat peraga sendiri adalah $116/140 \times 100 \% = 82,85 \%$.

Tabel 38. Distribusi Jawaban Responden sumber belajar
Soal Nomor 26

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Buku paket, jurnal, internet	4	17	68	57,7 %
Buku paket dan internet	3	15	45	38,1 %
Buku paket saja	2	2	4	3,4 %
Tidak ada	1	1	1	0,8 %
Jumlah		35	118	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 19, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban buku paket, jurnal, internet yakni 57,7 %, buku paket dan internet 38,1 %, buku paket saja 3,4 %, dan tidak ada sebesar 0,8 %. Sehingga kesimpulannya sumber belajar yang digunakan adalah $118/140 \times 100 \% = 84,28 \%$.

Tabel 39. Distribusi Jawaban Responden Menggunakan strategi pembelajaran Yang Bervariasi Soal Nomor 27

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu	4	17	68	59,7 %
Sering	3	11	33	28,9 %
Jarang	2	6	12	10,5 %
Tidak pernah	1	1	1	0,9 %
Jumlah		35	114	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 27,

bahwa guru yang memilih pilihan jawaban selalu yakni 59,7 %, sering 28,9 %, jarang 10,5 %, dan tidak pernah sebesar 0,9 %. Sehingga kesimpulannya strategi pembelajarn yang bervariasi adalah $114/140 \times 100 \% = 81,42 \%$.

Tabel 40. Distribusi Jawaban Responden Metode Yang digunakan Soal Nomor 28

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu	4	18	72	59,5 %
Sering	3	15	45	37,2 %
Jarang	2	2	4	3,3 %
Tidak pernah	1	0	0	0 %
Jumlah		35	121	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 28, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban macam-macam metode yakni 59,5 %, metode diskusi dengan pemberian tugas 37,2 %, metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab 3,3 %, dan hanya metode ceramah saja sebesar 0 %. Sehingga kesimpulannya metode yang sering digunakan bapak/ibu adalah $121/140 \times 100 \% = 86,42 \%$.

Tabel 41. Distribusi Jawaban Responden Mendesain Media Soal Nomor 29

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu	4	16	64	55,7 %
Sering	3	15	45	39,1 %
Jarang sekali	2	2	4	3,5 %
Tidak pernah	1	2	2	1,7 %
Jumlah		35	115	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 29, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban selalu yakni 55,7 %, sering 39,1 %, jarang 3,5 %, dan tidak pernah sebesar 1,7 %. Sehingga kesimpulannya mendesain media adalah $115/140 \times 100 \% = 82,14 \%$.

Tabel 42. Distribusi Jawaban Responden Mengaitkan Materi Dengan Permasalahan Yang Relevan Soal Nomor 30

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu	4	13	52	45,6 %
Sering	3	18	54	47,4 %
Jarang sekali	2	4	8	7,0 %
Tidak pernah	1	0	0	0 %
Jumlah		35	114	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 30, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban selalu yakni 45,6 %, sering 47,4 %, jarang 7,0 %, dan tidak pernah sebesar 0 %. Sehingga kesimpulannya mengaitkan materi dengan permasalahan yang relevan adalah $114/140 \times 100 \% = 81,42 \%$.

3) Evaluasi pembelajaran/penilaian

Tabel 43. Distribusi Jawaban Responden Memberikan Tugas Kepada Peserta Didik Soal Nomor 31

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Setiap pertemuan	4	18	72	61,0 %

Setiap kali materi selesai	3	13	39	33,1 %
Setiap minggu sekali	2	3	6	5,1 %
Setiap bulan sekali)	1	1	1	0,8 %
Jumlah		35	118	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 31, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban setiap pertemuan yakni 61,0 %, setiap kali materi selesai 33,1 %, setiap minggu sekal 5,1 %, dan setiap bulan sekali sebesar 0,8 %. Sehingga kesimpulannya memberikan tugas kepada peserta didik adalah $118/140 \times 100 \% = 84,28 \%$.

Tabel 44. Distribusi Jawaban Responden Membahas Hasil Pekerjaan Peserta Didik Soal Nomor 32

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu	4	20	80	65,0 %
Sering	3	13	39	31,7 %
Jarang	2	2	4	3,3 %
Tidak pernah	1	0	0	0 %
Jumlah		35	123	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 32, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban selalu yakni 65,0 %, sering 31,7 %, jarang 3,3 %, dan tidak lpernah sebesar 0 %. Sehingga kesimpulannya membahas hasil

pekerjaan peserta didik adalah $123/140 \times 100 \% = 87,85$ %.

Tabel 45. Distribusi Jawaban Responden Teknik Penilaian Nomor 33

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Penilaian formatif dan sumatif	4	14	56	48,3 %
Penilaian formatif saja	3	18	54	46,5 %
Penilaian sumatif saja	2	3	6	5,2 %
Selain penilaian di atas	1	0	0	0 %
Jumlah		35	116	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 33, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban penilaian formatif dan sumatif yakni 48,3 %, penilaian formatif saja 46,5 %, penilaian sumatif saja 5,2 %, dan selain penilaian di atas sebesar 0 %. Sehingga kesimpulannya teknik penilaian adalah $116/140 \times 100 \% = 82,85$ %.

Tabel 46. Distribusi Jawaban Responden Bentuk Alat Evaluasi Soal Nomor 34

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Tes tertulis, tes lisan, tes perbuatan	4	16	64	53,8 %
Tes tertulis dan	3	17	51	42,8 %

tes lisan				
Tes tertulis saja	2	2	4	3,4 %
Tidak tentu	1	0	0	0 %
Jumlah		35	119	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 34, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban tes tertulis, tes lisan, tes perbuatan yakni 53,8 %, tes tertulis dan tes lisan 42,8 %, tes tertulis saja 3,4 %, dan tidak tentu sebesar 0 %. Sehingga kesimpulannya bentuk evaluasi adalah $119/140 \times 100 \% = 875 \%$.

4) Tindak lanjut

Tabel 47. Distribusi Jawaban Responden Menyediakan Waktu Khusus Untuk Bimbingan Bagi Yang Remidi Soal Nomor 35

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu	4	17	68	57,2 %
Sering	3	15	45	37,8 %
Jarang	2	3	6	5,0 %
Tidak pernah	1	0	0	0 %
Jumlah		35	119	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 35, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban selalu yakni 57,2 %, sering 5,0 %, jarang 3,3 %, dan tidak lpernah sebesar 0 %. Sehingga kesimpulannya menyediakan waktu khusus untuk bimbingan bagi yang remidi adalah $119/140 \times 100 \% = 85 \%$.

Tabel 48. Distribusi Jawaban Responden Memberikan Tugas Tambahan Bagi Yang Belum Tuntas Soal Nomor 36

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu	4	16	64	53,3 %
Sering	3	18	54	45 %
Jarang	2	1	2	1,7 %
Tidak pernah	1	0	0	0 %
Jumlah		35	120	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 36, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban selalu yakni 53,3 %, sering 45 %, jarang 1,7 % dan tidak lpernah sebesar 0 %. Sehingga kesimpulannya memberikan tugas tambahan bagi yang belum tuntas adalah $120/140 \times 100 \% = 85,71 \%$.

Tabel 49. Distribusi Jawaban Responden Memotivasi Peserta Didik Item Soal Nomor 37

Kriteria	Nilai	F	Skor Total	Presentase
Selalu	4	15	60	52,2 %
Sering	3	16	48	41,7 %
Jarang	2	3	6	5,2 %
Tidak pernah	1	1	1	0,9 %
Jumlah		35	115	100 %

Berdasarkan data yang di peroleh dari 35 responden, maka dapat diketahui pada soal nomor 37, bahwa guru yang memilih pilihan jawaban selalu yakni 52,2 %, sering 41,7 %, jarang 5,2 %, dan tidak pernah

sebesar 0,9 %. Sehingga kesimpulannya memotivasi peserta didik adalah $115/140 \times 100 \% = 82,14 \%$.

2. Analisis Uji Hipotesis

Analisis selanjutnya yaitu analisis uji hipotesis. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru PAI SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang. Untuk penghitungannya menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dan analisis regresi sederhana atau satu predictor dengan skor deviasi. Adapun proses perhitungannya yaitu sebagai berikut:

Tabel. 50

Hasil Perhitungan Antara Skor X dan Y

Responden	X	Y	X²	Y²	XY
R-1	51	54	2601	2916	2754
R-2	58	60	3364	3600	3480
R-3	65	68	4225	4624	4420
R-4	68	69	4624	4761	4692
R-5	55	69	3025	4761	3795
R-6	51	61	2601	3721	3111
R-7	55	52	3025	2704	2860
R-8	61	58	3721	3364	3538
R-9	66	59	4356	3481	3894
R-10	50	54	2500	2916	2700
R-11	58	57	3364	3249	3306
R-12	62	63	3844	3969	3906
R-13	58	66	3364	4356	3828

R-14	61	64	3721	4096	3904
R-15	55	58	3025	3364	3190
R-16	52	49	2704	2401	2548
R-17	51	55	2601	3025	2805
R-18	59	64	3481	4096	3776
R-19	64	66	4096	4356	4224
R-20	63	65	3969	4225	4095
R-21	61	65	3721	4225	3965
R-22	52	59	2704	3481	3068
R-23	55	62	3025	3844	3410
R-24	50	57	2500	3249	2850
R-25	61	56	3721	3136	3416
R-26	53	55	2809	3025	2915
R-27	56	58	3136	3364	3248
R-28	55	61	3025	3721	3355
R-29	60	54	3600	2916	3240
R-30	63	54	3969	2916	3402
R-31	61	60	3721	3600	3660
R-32	63	65	3969	4225	4095
R-33	57	64	3249	4096	3648
R-34	60	57	3600	3249	3420
R-35	58	55	3364	3025	3190
Jumlah	2008	2093	118324	126057	121708

Setelah data tersebut diketahui, langkah selanjutnya memasukkan hasil data ke dalam rumus regresi satu predictor dengan skor deviasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Analisis Korelasi

Mencari korelasi antara X dan Y dengan menggunakan teknik korelasi teknik korelasi *Product Moment* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Sebelum menggunakan teknik korelasi dengan rumus di atas, maka mencari skor deviasi terlebih dahulu, dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}\sum x^2 &= \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \\ &= 118324 - \frac{(2028)^2}{35} \\ &= 118324 - \frac{4112784}{35} \\ &= 118324 - 117508,11 \\ &= 815,89\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum y^2 &= \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \\ &= 126057 - \frac{(2093)^2}{35} \\ &= 126057 - \frac{4380649}{35} \\ &= 126057 - 125161,4 \\ &= 895,6\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\Sigma xy &= \Sigma xy - \frac{(\Sigma x)(\Sigma y)}{N} \\
&= 121708 - \frac{(2028)(2093)}{35} \\
&= 121708 - \frac{4244604}{35} \\
&= 121708 - 121274,4 \\
&= 433,6
\end{aligned}$$

Diketahui:

$$\Sigma x^2 = 815,89$$

$$\Sigma y^2 = 895,6$$

$$\Sigma xy = 433,6$$

Sehingga teknik korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
r_{xy} &= \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2)(\Sigma y^2)}} \\
&= \frac{433,6}{\sqrt{(815,89)(895,6)}} \\
&= \frac{433,6}{\sqrt{730711,08}} \\
&= \frac{433,6}{854,81} \\
&= 0,507
\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan korelasi yang telah dilakukan, diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,507$. Selanjutnya hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 35$ dari taraf signifikansi 5% ($r_{tabel} = 0,334$) dengan kriteria pengujiannya adalah jika $r_{xy} > r_{tabel}$,

maka terdapat korelasi yang signifikan antara dua variabel. Berdasarkan perhitungan teknik korelasi diperoleh $r_{xy} > r_{tabel}$ ($0,507 > 0,334$). Hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang positif antara iklim kerja (X) terhadap kinerja guru PAI (Y) adalah signifikan.

Tabel. 51
Koefisien Korelasi xy

N	r_{xy}	r tabel	Kesimpulan
		5%	
35	0,507	0,334	Signifikan

Kemudian untuk mengetahui kuat atau lemahnya korelasi dua variabel yang telah tersebut diatas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel. 52
Tingkat Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0,80 – 0,1000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 0,199	Sangat Lemah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat korelasi iklim kerja terhadap kinerja guru PAI sebesar 0,507 dalam kategori “sedang” karena terletak di atas interval 0,40 – 0,599.

Data tersebut diperkuat dengan menggunakan spss 16 sebagai berikut:

		x	y
x	Pearson Correlation	1	.507**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	35	35
y	Pearson Correlation	.507**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	35	35

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

b. Analisis Regresi Sederhana

Langkah-langkah yang digunakan dalam analisis regresi sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Mencari persamaan garis regresi dengan rumus;

$$\hat{y} = a + bx$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{N}$$

Untuk mengetahui y terlebih dahulu harus dicari harga b dan a dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \sum y}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{35 \cdot (126867) - (2028)(2093)}{35(118324) - (2028)^2} \\
&= \frac{4259780 - 424602}{35(118324) - 4112784} \\
&= \frac{15176}{4141340 - 4112784} \\
&= \frac{15176}{28556} \\
&= 0,531
\end{aligned}$$

Jadi harga $b = 0,531$. sedangkan untuk mencari a adalah menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
a &= \frac{\sum y - b \cdot \sum x}{N} \\
&= \frac{2093 - 0,507(2028)}{35} \\
&= \frac{2093 - 1082,952}{35} \\
&= \frac{1010,048}{35} \\
&= 28,85
\end{aligned}$$

Diketahui b sebesar $0,507$ dan nilai a sebesar $28,85$ maka persamaan garis regresinya adalah

$$\hat{y} = a + bx$$

$$\hat{y} = 28,85 + 0,507x$$

dari persamaan garis regresi sederhana tersebut, maka dapat diartikan bahwa:

\hat{y} = variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas

a = 28,85 merupakan nilai konstanta, yang memiliki arti bahwa kinerja guru PAI SD se-kecamatan Ngaliyan Semarang (Y) akan konstan sebesar 28,85 satuan jika tidak ada pengaruh dari iklim kerja (X).

b = 0,507 merupakan besarnya kontribusi variabel iklim kerja (X) mempengaruhi variabel kinerja guru PAI SD se-kecamatan Ngaliyan Semarang (Y). Koefisien b sebesar 0,507 dengan tanda positif, hasil tersebut berarti bahwa kinerja guru PAI SD se-kecamatan Ngaliyan Semarang (Y) akan berubah sebesar 0,507 dengan sifat hubungan yang searah. Jika variabel iklim kerja (X) berubah atau mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru PAI SD se-kecamatan Ngaliyan Semarang (Y) akan naik sebesar 0,507 satuan. Demikian juga sebaliknya, jika variabel iklim kerja berubah atau mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru PAI SD se-kecamatan Ngaliyan Semarang akan turun sebesar 0,507 satuan.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa apabila iklim kerja tidak memiliki nilai,

maka diperkirakan kinerja guru PAI tersebut mendapatkan nilai 34,37. Misalnya apabila nilai iklim kerja = 9 maka nilai-nilai kinerja guru PAI karena $Y = 28,85 + 0,507 (9) = 28,85 + 4,563 = 33,413$.

Disimpulkan bahwa semakin tinggi atau semakin baik iklim kerja yang dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja guru PAI.

2) Uji F atau uji simultan

Sebelum mencari nilai F, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikansinya (*level of significant*). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan pembilang 1 dan pembagi 35 (dari $N - 2 = 35 - 2$), maka diperoleh $F_{\text{tabel } 5\%}$ sebesar 4,13.

Setelah taraf signifikan F_{tabel} dalam penelitian ini diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari harga F dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

a) Mencari jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{Reg [a]}}$) dengan rumus:

$$\begin{aligned} JK_{\text{Reg[a]}} &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{(2093)^2}{35} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{4380649}{35} \\
&= 125161,4
\end{aligned}$$

- b) Mencari Jumlah kuadrat regresi ($JK_{Reg [b|a]}$) dengan rumus:

$$\begin{aligned}
JK_{Reg[b|a]} &= b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\} \\
&= 0,531 \left\{ 1212708 - \frac{(2028)(2093)}{35} \right\} \\
&= 0,531 \left\{ 1212708 - \frac{4244604}{35} \right\} \\
&= 0,531 \{ 121708 - 121274,4 \} \\
&= 0,531(433,6) \\
&= 230,24
\end{aligned}$$

- c) Mencari Jumlah Kuadrat Residu (JK_{Res}) dengan rumus:

$$\begin{aligned}
JK_{Res} &= \sum Y^2 - JK_{Reg[b|a]} - JK_{Reg[a]} \\
&= 126057 - 230,24 - 125161,4 \\
&= 665,35
\end{aligned}$$

- d) Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat Regresi ($RJK_{Reg [a]}$) dengan rumus:

$$\begin{aligned}
RJK_{reg[a]} &= JK_{Reg[a]} \\
&= 125161,4
\end{aligned}$$

- e) Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat Regresi ($RJK_{Reg [b|a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg[b|a]} = JK_{Reg[b|a]} \\ = 230,24$$

- f) Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat Residu (RJK_{Res}) dengan rumus:

$$RJK_{res} = \frac{JK_{Res}}{n-2} \\ = \frac{665,35}{35-2} \\ = \frac{665,35}{33} \\ = 20,16$$

- g) Menguji Signifikansi dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg(b|a)}}{RJK_{res}} \\ = \frac{230,24}{20,16} \\ = 11,42$$

Jika perhitungan dibuktikan dengan program SPSS versi 16.0 hasilnya seperti di bawah ini:

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	230.435	1	230.435	11.420	.002 ^a
Residual	665.165	33	21.157		
Total	895.600	34			

a. Predictors: (Constant),
iklim kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	230.435	1	230.435	11.420	.002 ^a
Residual	665.165	33	21.157		
Total	895.600	34			

b. Dependent Variable:

kinerja guru

Dalam penelitian ini, $F_{\text{tabel}} 5\% = 4,13$. Kemudian dimasukkan kedalam kaidah pengujian signifikansi, yaitu $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka artinya signifikan tetapi $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ tidak signifikan.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $F_{\text{hitung}} = 11,42$ berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena $F_{\text{hitung}} = 11,42 > F_{\text{tabel}} = 4,13$ pada taraf signifikansi 5%.

3) Uji t (parsial)

Sebelum mencari nilai t, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikansinya (*level of significant*). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan pembilang 1 dan pembagi 33 (dari $N - 2 = 35 - 2$), maka diperoleh $t_{\text{tabel}} 5\%$ adalah 2,042. Setelah taraf signifikan t_{tabel} diketahui, maka langkah selanjutnya

adalah mencari harga t dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 t &= r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= 0,507 \frac{\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,507^2}} \\
 &= 0,507 \frac{\sqrt{33}}{\sqrt{0,743}} \\
 &= \frac{0,421 \times 5,74}{0,861} \\
 &= \frac{2,910}{0,861} \\
 &= 3,379
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} = 3,379$ berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karna $t_{hitung} = 3,379 > t_{tabel} \quad 2,042$ pada taraf signifikansi 5%.

3. Kontribusi antara variabel X dan variabel Y (R Square)

Selanjutnya mencari sumbangan efektif dari iklim kerja terhadap kinerja guru PAI SD se-kecamatan Ngaliyan Semarang dengan mencari koefisien determinasi (*R square*) terlebih dahulu dengan cara sebagai berikut:

Di ketahui $r_{xy} = 0,459$

$$\begin{aligned}
 R &= r_{xy} \times r_{xy} = r_{xy}^2 \times 100\% \\
 &= (0,507)^2 \times 100\% \\
 &= 0,2570 \times 100\% \\
 &= 25,70\%
 \end{aligned}$$

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 ^a	.257	.235	4.48960

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

Pada tabel model summary, didapat $R = 0,507$ menunjukkan bahwa koefisien antara iklim kerja (X) dengan kinerja guru PAI (Y). kemudian nilai $R\ Square = R^2 = 0,2570$ jika diubah dalam bentuk persen adalah 25,70%, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 25,70% dan sisanya sebesar 74,30% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yaitu dengan menggunakan angket (kuesioner) yang kemudian dianalisis data. Maka untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, dapat dikemukakan suatu hipotesis yaitu iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru PAI SD se-kecamatan Ngaliyan Semarang.

Hasil pengujian secara statistik sebagaimana yang di tunjukkan dalam tabel 7 menunjukkan bahwa iklim kerja dinilai cukup dan berada pada interval 60-63 dengan rata-rata 62,31, lalu dalam tabel 11 menunjukkan bahwa kinerja guru PAI SD se-

Kecamatan Ngaliyan Semarang dinilai cukup dan berada di interval 59 – 60 dengan nilai rata-rata 59,75. Tetapi dalam distribusi soal iklim kerja terdapat skor terendah sebesar 76,42 dalam soal nomor 7 mengenai nyaman terhadap sarana dan prasarana yang memadai dan nomor 10 puas terhadap prestasi yang di dapat. Untuk distribusi kinerja guru skor terendah terdapat pada nomor 24 tentang multimedia yang digunakan guru dalam proses pembelajaran.

Selanjutnya dari analisis regresi sederhana sebelumnya diperoleh hasil bahwa variabel iklim kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru PAI SD (Y), dan dapat dihasilkan persamaan garis regresi sebagai berikut: $\hat{y} = 28,85 + 0,507X$.

Dari hasil diatas dapat dianalisis bahwa kinerja guru jika tanpa adanya iklim kerja ($X = 0$) maka kinerja guru hanya 28,85. Apabila peningkatan sebesar satu satuan variabel iklim kerja (X) akan meningkatkan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,507 satuan, yang berarti bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dinyatakan secara keseluruhan (simultan) iklim kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru karena nilai dari hasil uji F sebesar 11,42 lebih besar dari nilai *level of significant* yang ditentukan yaitu 5% sebesar 4,13. Selanjutnya berdasarkan perhitungan *R square* yang telah dilakukan, diperoleh koefisien determinasi $R = 0,2570$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari iklim kerja terhadap kinerja guru PAI SD

se-Kecamatan Ngaliyan Semarang adalah sebesar 25,70% dan sisanya sebesar 74,30% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Dengan diketahuinya kontribusi atau sumbangan efektif iklim kerja terhadap kinerja guru PAI SD se-kecamatan Ngaliyan Semarang tersebut menandakan bahwa iklim kerja kurang berjalan secara efektif di lingkungan sekolah. Masalah tersebut mungkin bisa datang dari guru, kepala sekolah, ataupun antara guru dan kepala sekolah.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Desy Noor Indah Fitriana yang berjudul pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sd di kecamatan muntilan, menunjukkan bahwa iklim sekolah memberikan kontribusi sebesar 26,4 %.¹

Penelitian lain dari Abdul Hamid yang berjudul pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah negeri kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa kinerja guru MIN se-kota Bandarlampung dipengaruhi oleh iklim kerja sebesar 51,6 %.²

Dari kedua penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasannya iklim kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar

¹ Desy Noor Indah Fitriana, Pengaruh Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Di Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang, *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2013).

² Abdul Hamid, Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung, *Skripsi*, (Lampung: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, IAIN Raden Intan Lampung).

dalam kinerja guru. Dibandingkan dengan hasil kontribusi iklim kerja kedua penelitian diatas, kontribusi iklim kerja di SD se-kecamatan Ngaliyan Semarang masih tertinggal. Hal ini dapat menjadi masukan bagi sekolah agar iklim kerja lebih ditigkatkan lagi, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Oleh karena itu, kepala sekolah, guru, harus menciptakan iklim kerja secara maksimal agar kinerja guru lebih meningkat .

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan sesuai kemampuan peneliti, peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini ada kendala keterbatasan yang peneliti hadapi seperti waktu penelitian yang terbatas, serta keterbatasan pengetahuan dan kecekatan yang dimiliki penulis.

Disamping itu pengumpulan data dari angket hanya mampu menemukan hasil sebagian kecil dari sekian besar realitas, oleh karena itu peneliti menyadari bahwa kesimpulan yang didapat dari penelitian ini belum mencakup keseluruhan realitas. Penelitian lanjut yang melibatkan berbagai macam instrumen pengumpulan data penelitian tentu sangat direkomendasikan.

Dari berbagai keterbatasan yang peneliti paparkan diatas, maka dikatakan inilah kekurangan dari peneliti dalam melakukan penelitian. Namun demikian, kendala tersebut tidak menyurutkan semangat peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini sebagai tanggung jawab peneliti. Hasil penelitian ini setidaknya dapat dijadikan sebagai sebuah acuan awal bagi penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Iklim kerja di SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang adalah “cukup”. Skor mean sebesar 62,31 dan standar deviasi sebesar 4,92. Dengan nilai terendah sebesar 76,42%, dan nilai tertinggi sebesar 84,28%.
2. Kinerja guru PAI SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang adalah “cukup”. Skor mean sebesar 59,75, dan standar deviasi sebesar 2,1. Dengan nilai terendah sebesar 75,71% dan nilai tertinggi sebesar 87,85%.
3. Dinyatakan secara keseluruhan (simultan) iklim kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru PAI SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang karena hasil uji F_{hitung} sebesar 11,42 lebih besar dari nilai *level of significant* yang ditentukan yaitu 5% sebesar 4,13. Selanjutnya berdasarkan perhitungan *R square* yang telah dilakukan, diperoleh koefisien determinasi $R = 0,2570$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari iklim kerja terhadap kinerja guru PAI SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang adalah sebesar 25,70 % dan sisanya sebesar 74,30% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Dengan demikian hipotesis kerja (H_0) yang berbunyi “Tidak ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru PAI SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang” ditolak dan hipotesis nihil (H_a)

yang berbunyi “Ada pengaruh pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru PAI SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang” diterima. Dengan kata lain, ada pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru PAI SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang.

B. Saran

1. Kepala sekolah diharapkan bisa menciptakan iklim kerja yang baik di sekolahnya dengan saling menghargai sesama rekan kerja, menjaga sikap saling peduli terhadap sesama, saling menghormati antar sesama, maka akan menciptakan iklim yang kondusif dan nyaman di sekolah
2. Guru diharapkan untuk lebih mengembangkan kreativitas, suasana belajar yang aktif dan kreatif, serta mengevaluasi pembelajaran pada berbagai aspek agar kinerja guru menjadi sangat tinggi.

C. Penutup

Puji syukur Alhamdulillah, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, hal tersebut semata-mata bukan kesengajaan, akan tetapi keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, untuk itu penulis mengharpkan kritik dan saran untuk perbaikan hasil yang telah didapat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid, Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung, *Skripsi*, Lampung: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, IAIN Raden Intan Lampung.
- Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2014.
- Departemen Agama, *Al-quranul Karim*, Jakarta: cv.Pustaka Agung Harapan, 2006.
- DepDikNas, *Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Surabaya: Kerindo Utama, 2006.
- Desy Noor Indah Fitriana, Pengaruh Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Di Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang, *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2013.
- Dion Markimmer, *Human Capital*, Journal, Jakarta: PT. Menara Kadin Indonesia, 2014.
- Hadi, Sutresno, *Analisis Regresi*, Jakarta: Andi Offset, 2001.

Hanna Amalia Mustopa, “Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMA Kartika XIX-3 dan XIX-1 Kota Bandung” *Skripsi*, Bandung: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2013.

Jasmani Asf, Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2013.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama, 2006.

Mulyasa, E, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.

Noor, Juliansyah, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana, 2014.

Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012.

Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Riduwan, *Dasar-dasar Statistik*, Bandung: Alfabeta, 2008.

Riduwan, *Pengantar Statistika Sosial*, Bandung: Alfabeta, 2009.

Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2005.

- Rosidah dan Sulistiyani, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Grafindo Persaada 2003.
- Sagala, Syaiful, *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- SisDikNas, *Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 pasal 3 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*”, Bandung: Citra Umbara, 2004.
- Soetopo, Hendyat, *Perilaku Organisasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.
- Sudjana, Nana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2009.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sugiono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: CV Alfabeta, 2008.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002.
- Supardi, *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktinya*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013.

- Supriadi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013.
- Syukur, Fatah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Program Pascasarjana IAIN Walisongo Semarang, 2012.
- Tim Perumus Revisi, *Pedoman Penulisan Skripsi edisi 2015*, Semarang: FITK UIN Walisongo, 2015.
- Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan & Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Triatna, Cepi, *Perilaku Organisasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015.
- Tutik Rachmawati dan Sartanto, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, Yogyakarta: Gava Media, 2013.
- Yamin, Martinis, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2006.
- Yulinda Agnes Devianti, Pengaruh Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Konselor di SMP Negeri se-Kota Semarang, *Skripsi*, Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Jurusan Bimbingan dan Konseling, 2013.