

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PENGALAMAN KEJA
TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NU 06 SUNAN
ABINAWA PEGANDON KENDAL**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

NUR KHOLIDAH

NIM 1503036099

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Kholidah
NIM : 1503036099
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NU 06 SUNAN ABINAWA PEGANDON KENDAL

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

Semarang, 23 Desember 2022

Penulis,

Nur Kholidah
NIM: 1503036099

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : **Pengaruh Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal**
Penulis : Nur Kholidah
NIM : 1503036099
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

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

Semarang, 5 Januari 2023

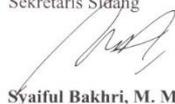
DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang


Dr. Fatkuroji, M.Pd

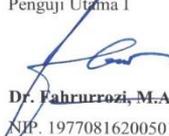
NIP. 197704152007011032

Sekretaris Sidang

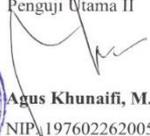

Syaiful Bakhri, M. MSi.

NIP. 198810302019031011

Penguji Utama I


Dr. Fahrurrozi, M.Ag
NIP. 197708162005011003

Penguji Utama II


Agus Khunaifi, M.Ag
NIP. 197602262005011004


Pembimbing


Dr. Fatkuroji, M.Pd.
NIP. 197704152007011032

NOTA DINAS

Semarang, 23 Desember 2022

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

Assalamualaikum wr. wb.

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

Judul : Pengaruh Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap
Kinerja Guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon
Kendal
Nama : Nur Kholidah
NIM : 1503036099
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diajukan dalam Sidang Munaqosyah.

Wassalamualaikum wr.wb.

Pembimbing,



Dr. Fatkuroji, M.Pd.
NIP. 197704152007011032

ABSTRAK

Judul : **Pengaruh Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal**

Penulis : Nur Kholidah

NIM : 1503036099

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru melalui kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah budaya kerja dan pengalaman kerja. Keberhasilan kinerja guru tersebut diharapkan budaya kerja dan pengalaman kerja sebagai pengaruh. Namun, seberapa besar pengaruh budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru masing-masing perlu diteliti. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data berupa angket. Responden penelitian dipilih terhadap guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon yang berjumlah 16 orang. Berdasarkan analisis data disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru dan memberikan sumbangan sebesar 35,3%. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja guru dan memberikan sumbangan sebesar 72% kiranya perlu diperhatikan agar seorang guru mempunyai pengalaman kerja yang baik itu guru harus menguasai keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki . terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dan memberikan sumbangan sebesar 35,8%. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru, maka disarankan kepada guru untuk selalu menumbuhkan rasa semangat dan keseriusan dalam menerapkan budaya yang sudah di tetapkan di sekolah tersebut dan guru harus bisa menguasai pengetahuan sesuai dengan latar belakang pendidikan guru tersebut.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Guru.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987

1. Konsonan

No.	Arab	Latin
1	ا	tidak dilambangkan
2	ب	b
3	ت	t
4	ث	s\
5	ج	j
6	ح	h}
7	خ	kh
8	د	d
9	ذ	z\
10	ر	r
11	ز	z
12	س	s
13	ش	sy
14	ص	s}
15	ض	d}

No.	Arab	Latin
16	ط	t}
17	ظ	z}
18	ع	'
19	غ	g
20	ف	f
21	ق	q
21	ك	k
22	ل	l
23	م	m
24	ن	n
25	و	w
26	ه	h
27	ء	'
28	ي	y

2. Vokal Pendek

... = a	كَتَبَ	kataba
... = i	سُئِلَ	su'ila
... = u	يَذْهَبُ	yaz\habu

3. Vokal Panjang

... = a>	قَالَ	qa>la
... = i>	قِيلَ	qi>la
... = u>	يُقُولُ	yaqu>lu

4. Diftong

أي = ai	كَيْفَ	kaifa
أو = au	حَوْلَ	h}aula

Catatan:

Kata sandang [al-] pada bacaan syamsiyyah atau qamariyyah ditulis [al-] secara konsisten supaya selaras dengan teks Arabnya.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah dan nikmat kepada semua hamba-Nya. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada panutan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa risalah untuk membimbing manusia dari kegelapan menuju jalan yang terang. Semoga kita semu senantiasa mendapatkan syafa'at dari beliau di dunia dan di akhirat. Amin.

Penelitian yang berjudul “**Pengaruh Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal**”. Hal ini merupakan sebuah karya ilmiah yang menjadi syarat untuk mencapai gelar sarjana (S1) dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang. Adapun dalam menyelesaikan 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 materiil. Maka dalam

kesempatan ini dengan segala hormat penulis mengucapkan banyak terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Rektor UIN Walisongo Semarang, Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, Dr. KH. Ahmad Ismail , M. Ag., M. Hum.
3. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Dr. Fatkurroji, M.Pd., Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Agus Khunaifi, M.Ag. yang telah mengizinkan pembahasan skripsi ini.
4. Pembimbing Dr. Fatkuroji, M.Pd., yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk selalu memberikan bimbingan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Dosen wali, Drs. Wahyudi, M.Pd., yang telah memotivasi dan memberikan arahan selama di bangku perkuliahan serta memberikan dorongan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap dosen, pegawai dan seluruh civitas akademik di lingkungan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan berbagai pengetahuan dan pengalaman selama di bangku perkuliahan.
7. Kedua orang tua, kakak dan keluarga tercinta yang senantiasa mencurahkan kasih sayang, perhatian, kesabaran, dan do'a yang tulus, serta memberi semangat dan dukungan yang luar biasa, sehingga penulis bisa menyelesaikan kuliah serta skripsi dengan lancar.

8. Teman-teman Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2015 khususnya kelas MPI C, Tim PPL MAN 2 Kudus, Tim KKN Posko 4 Kelurahan Randugarut, Tim KKL Kemenag Kabupaten Kendal, serta Tim Praktik Perpustakaan MI NU 11 Karangayu Cepiring Kendal.
9. Semua pihak yang telah ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Penulis tidak dapat memberikan sesuatu yang berharga, hanya do'a yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT membalasnya dengan sebaik-baik balasan. Aamiin.

Tiada gading yang tak retak, tidak ada sesuatu yang tidak ada cacatnya, begitu pula dengan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam sistematika penulisan, penyusunan kata, referensi, dan beberapa aspek inti didalamnya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis secara khusus dan umumnya bagi pembaca. Aamiin.

Semarang, 23 Desember 2022

Penulis,

Nur Kholidah

NIM: 1503036099

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS	iv
ABSTRAK	v
TRANSLITERASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Masalah	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Deskripsi Teori	9
1. Budaya Kerja.....	9
a. Pengertian Budaya Kerja.....	9
b. Tujuan	12
c. Indikator Budaya Kerja.....	14
2. Pengalaman Kerja.....	16
a. Definisi	16

b. Pengukuran Pengalaman Kerja.....	20
c. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	21
3. Kinerja Guru.....	22
a. Pengertian Kinerja Guru	22
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	24
c. Kompetensi Guru	25
B. Kajian Pustaka Relevan	30
C. Rumusan Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel Sampel	35
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	41
G. Teknik Analisis Data.....	46

BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum MTs NU 06 Sunan Abinawa	
Pegandon	54
B. Deskripsi Data Penelitian	56
C. Analisis Data Penelitian.....	69
1. Analisis Pendahuluan	69

2. Analisis Uji Hipotesis.....	70
D. Pembahasan Hasil Penelitian	89
E. Keterbatasan Penelitian.....	95
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	97
B. Saran	99
C. Penutup	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN.....	105
RIWAYAT HIDUP	136

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Penelitian.....	39
Tabel 3.2	Uji Validitas Instrumen Budaya Kerja	42
Tabel 3.3	Uji Validitas Instrumen Pegalaman Kerja	43
Tabel 3.4	Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru	44
Tabel 3.5	Uji Statistik Reliabilitas	45
Tabel 3.6	Kriteria Jawaban Angket	47
Tabel 4.1	Skor Kuesioner Budaya Kerja	57
Tabel 4.2	Distribusi Skor Mean (Budaya Kerja)	59
Tabel 4.3	Kualitas Budaya Kerja.....	60
Tabel 4.4	Skor Kuesioner Pengalaman Kerja.....	61
Tabel 4.5	Distribusi Skor Mean (Pengalaman Kerja).....	63
Tabel 4.6	Kualitas Pengalaman Kerja.....	64
Tabel 4.7	Skor Kuesioner Kinerja Guru	65
Tabel 4.8	Distribusi Skor Mean (Kinerja Guru)	67
Tabel 4.9	Kualitas Kinerja Guru.....	68
Tabel 4.10	Tabel Penolong Regresi	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket Penelitian	105
Lampiran 2	Nama Responden	113
Lampiran 3	Bukti Pengisian Angket.....	114
Lampiran 4	Data Mentah Variabel X1	121
Lampiran 5	Data Mentah Variabel X2	122
Lampiran 6	Data Mentah Variabel Y	123
Lampiran 7	Analisis Validitas Variabel X1.....	124
Lampiran 8	Analisis Validitas Variabel X2.....	127
Lampiran 9	Analisis Validitas Variabel Y.....	128
Lampiran 10	Analisis Reliabilitas	131
Lampiran 11	Surat Penunjukkan Pembimbing Skripsi.....	132
Lampiran 12	Surat Pra Riset.....	133
Lampiran 13	Surat Izin Riset.....	134
Lampiran 14	Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian	135
Lampiran 15	Riwayat Hidup	136

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru adalah elemen penting dalam pendidikan. Guru merupakan sosok yang tugas utamanya adalah mendidik. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹ Seorang guru harus bisa menanamkan nilai-nilai yang baik dan hasilnya dapat terlihat dari perilaku siswa yang dididiknya tersebut. Maka dari itu menjadi seorang guru bukanlah tugas yang mudah, diperlukan profesionalitas untuk melaksanakannya.

Pendidikan merupakan salah satu aspek penunjang kehidupan yang terus menerus mengalami perkembangan sesuai dengan tingkat kebutuhan manusia dan selalu diikuti oleh pembaruan. Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang dinamis dan penuh tantangan, setiap saat pendidikan selalu menjadi fokus perhatian dan dan bahkan tidak jarang menjadi sasaran

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*.

ketidakpuasan. Pendidikan senantiasa memerlukan upaya perbaikan dan tuntutan kehidupan disemua lapisan masyarakat.

Pendidikan yang berkualitas secara umum menjadi tanggung jawab bersama baik siswa, guru, kepala sekolah, orang tua, masyarakat, dan lingkungan. Guru merupakan peran utama dalam pendidikan karena secara langsung membina, mempengaruhi, dan mengembangkan kemampuan siswa. Siswa dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas apabila dibimbing oleh guru yang berkualitas pula. Tugas guru semakin berat, seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun perjuangan guru tidak berhenti sampai disitu, guru juga masih perlu meningkatkan kompetensinya agar menjadi guru yang lebih baik. Guru diharapkan dapat menghasilkan peserta didik yang memiliki kompetensi tinggi dan siap menghadapi tantangan hidup di masa yang akan datang. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk terus meningkatkan mutu profesi keguruannya.

Guru adalah jabatan profesional yang dituntut memiliki keahlian, keterampilan, dan kemampuan menguasai materi. Selain itu juga dapat mengayomi murid, menjadi contoh atau teladan bagi murid serta selalu mendorong murid untuk lebih baik dan maju. Untuk itu guru harus selalu meningkatkan kompetensinya. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, adapun macam-

macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.²

Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja menyatakan bahwa budaya kerja berkaitan erat dengan sikap dan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan yang didasari oleh norma-norma dan nilai-nilai yang dimiliki oleh setiap individu. Sehubungan dengan itu, sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.³ Budaya kerja guru yang dimaksudkan oleh peneliti adalah kebiasaan guru dalam melakukan pekerjaannya untuk menentukan kualitas dalam bekerja yang didasarkan nilai-nilai norma yang terkandung dalam sikap dan perilaku guru yang meliputi disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama antara guru dengan peserta didik.

Kinerja guru yang maksimal juga diharapkan oleh semua pihak sekolah agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal sehingga hasil yang akan dicapai memuaskan. Ketika guru mampu melaksanakan tugas dengan baik dan dilaksanakan

² Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.

³ Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2012, *Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja*.

secara tepat waktu dapat berpengaruh pada keberlangsungan proses belajar mengajar. Dalam proses pembelajaran sebaiknya guru tidak monoton dalam menyampaikan materi pembelajaran. Saat pembelajaran dilaksanakan secara monoton dan tidak bervariasi, siswa akan merasa bosan dan malas untuk menerima materi yang disampaikan. Guru harus menggunakan metode yang bervariasi agar siswa tidak merasa bosan dalam proses pembelajaran. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor , baik intern maupun ektern. Pengaruh intern tersebut bisa berupa kemungkinan guru memiliki masalah dengan keluarga atau emang sedang tidak dalam kondisi baik. Pengaruh ektern dapat berupa bagaimana kondisi lingkungan sekolah, pelaksanaan organisasi sekolah, budaya dan peran kepala sekolah. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor di atas kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh budaya kerja yang ada di madrasah tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusmana mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru sebesar 49%.⁴Selain itu menurut Susi Suryani

⁴ Rusmana., *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru: Studi Analisis Terhadap Guru Sekolah Dasar Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung*, Tesis, (Bandung: AP Universitas Pendidikan Indonesia, 2010), hlm. 116. Diunduh dari http://repository.upi.edu/tesisview.php?no_tesis=190 diakses tanggal 25 maret 2020 pukul 13.45.

mengenai Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan. Kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan 22,1% ditentukan oleh budaya kerja guru.⁵ Dari penelitian yang terdahulu dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang baik dapat berpengaruh pada kinerja yang dilaksanakan. Budaya kerja di lingkungan sekolah juga memberikan dampak bagi kinerja guru, dimana budaya kerja tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja guru, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik serta ditunjang oleh adanya kerja sama dengan sesama guru, maka akan dapat dicapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan dicapainya tingkat kinerja yang baik maka harapan untuk menjadikan mutu sekolah lebih baik akan dapat dicapai. Kinerja guru akan dapat meningkat dalam proses pembelajaran di dalam kelas.

Tinggi rendahnya kemampuan guru bukan dilihat dari seberapa banyak sumber daya yang dimiliki, akan tetapi seberapa baik guru tersebut bisa menggunakan sumber daya yang ada pada

⁵ Susi Suryani, *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan*, Skripsi, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), hlm. 87.

dirinya untuk mencapai suatu tingkatan hasil yang memuaskan dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja guru sebab melalui pengalaman kerja, seseorang dapat mengasah keahlian dan mendapatkan ilmu baru. Hal ini dapat dilihat dari contoh berikut: ada dua orang guru yang bekerja di sekolah yang sama dan mengajar pada mata pelajaran yang sama, kedua bekerja dengan jumlah jam yang sama dan dilengkapi dengan peralatan yang sama, akan tetapi salah seorang dari mereka menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari pada yang satunya, karena itulah pengalaman sangat berpengaruh kepada kinerja guru tersebut.

Berdasarkan gejala-gejala di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal?
3. Apakah budaya kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka secara operasional tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal.
- b. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal.
- c. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah budaya kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Menambah kontribusi keilmuan dalam rangka menganalisis pengaruh budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal.
- 2) Dapat memberikan informasi penting bagi *stakeholder* tentang pengaruh budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal.

3) Penelitian ini sebagai dokumentasi bagi peneliti lain dalam rangka mengadakan penelitian lebih lanjut.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Dinas Pendidikan

Memberikan informasi mengenai kinerja guru yang nantinya digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme atau kurang efektifnya kinerja guru terkait dalam hal budaya kerja dan pengalaman kerja.

2) Bagi Sekolah

Penelitian ini dapat memberikan informasi positif bagi MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal tentang pengaruh budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru, selain itu sebagai bahan rujukan bagi pengembangan kinerja guru, terutama ditinjau dalam hal budaya kerja dan pengalaman kerja guru.

3) Bagi Guru

Penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan bagi guru sebagai pedoman untuk lebih meningkatkan kinerja khususnya terkait dalam hal budaya kerja dan pengalaman kerja guru.

BAB II

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

A. Deskripsi Teori

1. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia ‘Budaya’ berarti pikiran, akal, budi, atau kebiasaan (sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sukar untuk diubah).¹ Budaya menggambarkan cara melakukan segala sesuatu. Hasstrup, sebagaimana dikutip oleh Syaiful Sagala dalam bukunya yang berjudul “*Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*” menegaskan, budaya terdiri atas hubungan, bukan sekedar sistem bentuk dan sistem yang stabil. Syaiful Sagala dalam buku yang sama mengutip Schawartz dan Daviz mengemukakan budaya adalah suatu kesatuan keyakinan dan harapan yang yang diberikan oleh keseluruhan anggota organisasi.²

¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, hlm. 169.

² Syaiful Sagala, *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan, Pemberdayaan Organisasi Pendidikan ke Arah yang Lebih Profesional dan Dinamis di Provinsi, Kabupaten/Kota, dan Satuan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta: 2008), hlm. 111.

Richard Osborn, sebagaimana dikutip oleh Yayat Hayati Djatmiko dalam bukunya yang berjudul "*Perilaku Organisasi*" mendefinisikan

*Culture define as...that complex hole which includes knowledge's beliefs, art, morals, customs, and habits, acquired by man and as member of society.*³ Budaya adalah keseluruhan yang bersifat kompleks, yang meliputi pengetahuan, kepercayaan, atau keyakinan, kesenian, moral, kebiasaan, dan kemampuan serta kebiasaan lain yang diperlukan manusia sebagai anggota masyarakat.⁴

Sedangkan Unsur-unsur budaya antara lain adanya suatu perilaku-perilaku tertentu, adanya gaya berpakaian, adanya kebiasaan-kebiasaan, adanya adat istiadat, adanya kepercayaan dan adanya tradisi. Budaya dan unsur-unsur yang terdapat didalamnya itu terikat oleh waktu dan bukanlah menjadi kuantitas yang statis. Budaya akan tetap berubah, seberapa lamban pun dari perubahan tersebut. Kecepatan atau kelambanan perubahannya itu antara lain bergantung dari seberapa

³ Yayat Hayati Djatmiko, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 23.

⁴ Yayat Hayati Djatmiko, *Perilaku Organisasi*, hlm. 23.

jauh kekuatan dari kebudayaan tersebut dan seberapa besar intensitas interaksinya terhadap budaya lainnya.⁵

Budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.⁶ Menurut Taliziduhu Ndraha budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.⁷

Budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisai. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya

⁵ Lina, *Pengertian Budaya, Unsur, dan Ciri-ciri Budaya*, <https://satupengertian.com/pengertian-budaya-unsur-ciri-ciri-budaya/>, diakses 15 maret 2020.

⁶ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2007), Hlm. 65.

⁷ Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003). Hlm. 80.

dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja.⁸

Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

b. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan perwujudan dari nilai-nilai yang dimiliki oleh sekelompok manusia atau masyarakat dalam suatu organisasi atau lembaga yang kemudian diolah menjadi nilai-nilai atau norma serta aturan-aturan baru yang nantinya akan menjadi sikap dan perilaku dalam organisasi yang diharapkan untuk mencapai visi misi dan tujuan. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.⁹

Pelaksanaan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dengan sumber daya manusia, karena budaya

⁸ Nurhadijah, Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara, *ejournal Administrasi Negara*, (Vol. V, No. 1, 2017), hlm. 4.

⁹ Suwandi, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Profesionalisme Guru di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus*, Tesis (Lampung: Pascasarjana Universitas Lampung, 2016), hlm. 33.

kerja sangat erat kaitannya dengan sikap atau perilaku dan pola pikir guru dalam menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Guru merupakan sebuah elemen terpenting dalam proses pendidikan. Oleh karena itu budaya kerja perlu dimiliki dan harus tertanam dalam jiwa guru sebagai pendidik dan pengajar. Budaya kerja yang baik dalam suatu organisasi/lembaga akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Budaya kerja yang baik tersebut juga memberikan manfaat antara lain:

- 1) meningkatkan jiwa gotong royong.
- 2) meningkatkan kebersamaan.
- 3) saling terbuka satu sama lain.
- 4) meningkatkan jiwa kekeluargaan.
- 5) meningkatkan rasa kekeluargaan.
- 6) membangun komunikasi yang lebih baik.
- 7) meningkatkan produktivitas kerja.
- 8) tanggap dengan perkembangan dunia luar.¹⁰

untuk menciptakan kesinambungan dalam proses kerja di sebuah organisasi diperlukan kerjasama antara pihak manajemen dengan pekerja untuk dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, aman, tentram,

¹⁰ Suwandi, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja,...*hlm. 33.

dan harmonis sesuai dengan nilai-nilai kebudayaan yang baik dari setiap unsur budaya yang ada.¹¹

c. Indikator Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan perwujudan dari nilai-nilai yang dimiliki oleh sekelompok manusia atau masyarakat dalam suatu organisasi atau lembaga yang kemudian diolah menjadi nilai-nilai atau norma serta aturan-aturan baru yang nantinya akan menjadi sikap dan perilaku dalam organisasi yang diharapkan untuk mencapai visi misi dan tujuan. Proses dari terciptanya budaya kerja melibatkan semua sumber daya yang terdapat di dalam organisasi atau lembaga.¹² Menurut Moekijat sebagaimana dikutip oleh Muhammad Said Ambiya dalam bukunya yang berjudul “*Manajemen Kepala Madrasah (Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru)*” mendefinisikan indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

- 1) disiplin, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan

¹¹ Susi Suryani, *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan Kecamatan Prambanan*. Skripsi, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), hlm. 28.

¹² Susi Suryani, *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan Kecamatan Prambanan*, hlm.50.

terhadap peraturan perundang-undangan. Guru yang memiliki kedisiplinan tinggi mempunyai karakteristik melaksanakan tata tertib dengan baik, tugas dan tanggung jawab yang baik, disiplin waktu dan kehadiran, disiplin dalam berpakaian.

- 2) keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan dalam hal ini kemampuan untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur dan bersikap langsung.
- 3) saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. Indikator dari sikap saling menghargai antara lain: membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat kepada setiap warga sekolah/madrasah.
- 4) kerjasama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target sekolah. Beberapa indikator untuk mengukur kerjasama antara lain: tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi, keterampilan mendengarkan yang baik,

partisipasi semua anggota, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.¹³

Budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dalam menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Budaya kerja guru dapat terlihat dari rasa tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral. Sikap ini akan dibarengi dengan rasa tanggung jawab untuk membuat dan mempersiapkan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar serta pelaksanaan evaluasi dan analisis dalam kegiatan pembelajaran.¹⁴

2. Pengalaman Kerja

a. Definisi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Guru yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi,

¹³ Muhammad Said Ambiya, Ahmad Syukri & Kasful Anwar US, *Manajemen Kepala Madrasah (Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru)*, (Yogyakarta: K-Media,2021), hlm. 80.

¹⁴ Suwandi, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja,...*hlm. 34

sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang baru memiliki sedikit pengalaman, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.¹⁵

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.¹⁶ Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini. Selain itu pengalaman dapat diperoleh dari tempat kerja sebelumnya yang memiliki bidang pekerjaan yang sama dengan yang sedang dihadapi. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, artinya mudah sukarnya atau cepat lambatnya

¹⁵ Ardika Sulaeman, “Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang”. *Jurnal Trikonomika* Vol. 13, No. 1, Juni 2014. ISSN 2355-7737.

¹⁶ Foster, B. S., dan R. Karen, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM Jakarta, 2001), hlm. 40.

seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ini berarti pengalaman akan juga mempengaruhi kemampuan dalam bekerja.

Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang-ulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan keterampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi sebelumnya tanpa latihan, pengalaman-pengalaman yang pernah dimiliki akan menjadi berkurang bahkan terlupakan.¹⁷

Pengalaman kerja dalam pandangan islam merupakan salah satu hal penting dalam mengembangkan ukuran ilmu yang dimiliki tiap manusia dari waktu ke waktu, sebagai suatu supaya untuk merubah kehidupan manusi kearah yng lebih bik. Sebagaimana telah

¹⁷ Muhibbang, *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar*. Skripsi, (Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar, 2014), hlm. 19.

diterangkan dalam firman Allah dalam al-Quran surat jumuah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا
مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung”.¹⁸

Ayat diatas menjelaskan bahwa umat manusia dianjurkan untuk bekerja keras dan memiliki pengalaman kerja dalam pekerjaannya, agar seorang manusia dapat menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam lingkungannya. Karena makna dan hakikat bekerja itu adalah fitrah manusia sebagai khalifah dimuka bumi. Sedngkan dari kesadaran bekerja secara produktif akan melahirkan nilai yang lebih bermakna dalam hidup diantaranya semangat dan tanggung jawab yang merupakan ciri khas dan karakter kepribadian seorang manusia.

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

¹⁸ Departemen Agama RI, *Alqur'an dn Tafsirnya: Edisi yang disempurnakan jilid V*, (Jakarta: Lentera Abadi,2010), hlm.

b. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai suatu instansi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan.¹⁹ Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

- 1) Gerakannya mantap dan lancar setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- 2) Gerakannya berirama Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- 3) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
- 4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai

¹⁹ Muhibbang, *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja*,...hlm. 21.

yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

- 5) Bekerja dengan tenang Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik.

c. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya kerja dalam suatu instansi, maka difikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Bill Foster sebagaimana dikutip oleh Slamet Riyadi dalam bukunya yang berjudul “*Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*” menyatakan ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang guru yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu tau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang

dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan merepakan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dn peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.²⁰

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan kinerja guru, Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat 2, menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian

²⁰ Slamet Riyadi, *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*, (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2018), hlm. 108-109.

kepada masyarakat, terutama bagi pendidik dan perguruan tinggi.²¹

Keterangan lain menjelaskan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 a tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.²² Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya. Secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.²³

²¹ Sekretariat Negara RI, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Sekretariat Negara RI, 2003), hlm. 15.

²² Sekretariat Negara RI, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, (Jakarta: Sekretariat Negara RI, 2005), hlm. 10.

²³ Sekretariat Negara RI, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*, (Jakarta: Departemen Pendidikan, 2007), hlm. 2.

Pengertian kinerja guru menurut Burhanudin, mengemukakan bahwa kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru.²⁴ Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru.

Berdasarkan berbagai pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Martinis Yamin dan Maisah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor intrinsik guru (personel/individual) atau SDM dan ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim dan situasional. Secara sederhana uraiannya sebagai berikut:

²⁴ Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 1.

- 1) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu seperti guru.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi, kultur organisasi (sekolah).
- 5) Faktor kontekstual(situasional), meliputi tekanan dari perubahan lingkungan eksternal dan internal.²⁵

c. Kompetensi Guru

Adanya kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru tentunya mempunyai maksud dan tujuan tertentu yang berimbas pada berbagai aspek kependidikan. Pentingnya kompetensi guru tersebut menurut Hamalik bagi dunia pendidikan antara lain: (1)

²⁵ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada, 2010), hlm. 129-130.

kompetensi guru sebagai alat seleksi penerimaan guru, (2) kompetensi guru penting dalam rangka pembinaan guru, (3) kompetensi guru penting dalam rangka penyusunan kurikulum, (4) kompetensi guru penting dalam hubungannya dengan kegiatan dan hasil belajar siswa.²⁶

Kompetensi berasal dari kata *competency*, yang berarti kecakapan. Kompetensi adalah kemampuan mengolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan sebagai potensi yang dimilikinya.²⁷

Kompetensi merupakan kemampuan, kecaapan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang berkenaan dengan tugas, jabatan, maupun profesinya. Kompetensi bersifat kompleks dan merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai yang dimiliki seseorang terkait yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan atau

²⁶ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hlm. 35.

²⁷ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rodakarya, 2013), hlm. 75.

diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tersebut.²⁸

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Pengetahuan dan keterampilan tersebut dapat diperoleh dari pendidikan dan/atau latihan.

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.

Menurut Cooper sebagaimana dikutip oleh Sudjana membagi empat kompetensi guru yaitu: (1) mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, (2) mempunyai pengetahuan dan penguasaan bidang studi yang dibinanya, (3) mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman. Dan bidang studi yang dibinanya, dan (4) mempunyai keterampilan teknik mengajar.²⁹

²⁸ Triyanto, *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, dan Kesejahteraan*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2006), hlm. 62.

²⁹ Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo Offset, 1989), hlm. 18.

Menurut Grasser sebagaimana dikutip Martinis Yamin dan Maisah membagi empat hal yang harus dikuasai guru meliputi: (1) menguasai bahan pelajaran, (2) kemampuan mendiagnosa tingkah laku siswa, (3) kemampuan melaksanakan proses pengajaran dan (4) kemampuan mengukur hasil belajar siswa.³⁰

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14/2005 dan Peraturan Pemerintah No. 19/2017 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kepribadian, paedagogik, profesional, dan sosial. Martinis Yamin dan Maisah menjelaskan keempat kompetensi guru tersebut antara lain:

1) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

2) Kompetensi Paedagogik

Kompetensi Paedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk

³⁰ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada, 2010), hlm. 7.

mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

3) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan.

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.³¹

Pemaparan dari beberapa teori diatas dan membandingkan kondisi lapangan maka peneliti akan menggunakan indikator dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74

³¹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang *Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru*, hlm. 5-7.

Tahun 2008 Tentang Guru yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi paedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Hal ini dikarenakan unsur-unsur yang tergantung dalam indikator dianggap dapat memberikan pelayanan dan kinerja guru yang sesuai dengan yang diharapkan oleh peserta didik.

B. Kajian Pustaka Relevan

Pada dasarnya urgensi kajian penelitian adalah sebagai bahan atau kritik terhadap penelitian yang ada, mengenai kelebihan maupun kekurangannya, sekaligus sebagai bahan perbandingan terhadap kajian terdahulu. Untuk menghindari terjadinya pengulangan, hasil temuan yang membahas permasalahan yang sama atau hampir sama dari seseorang, baik dalam bentuk skripsi, jurnal, buku, dan dalam bentuk tulisan lainnya. Maka dalam penelitian ini akan memaparkan beberapa bentuk tulisan yang sudah ada.

Secara substansial penelitian ini tidaklah sama sekali baru, dalam kajian pustaka disini akan mendeskripsikan berbagai penelitian terdahulu yang ada relevansinya dalam judul ini, yaitu: "Pengaruh Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal".

1. Skripsi tentang "Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Baso". Oleh Nurmi Indah Sari.

Hasil pengujian hipotesis ditemukan terdapat korelasi yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso, dengan korelasi sebesar 0,609 atau 60,9%. Dengan taraf signifikan uji T sebesar 3,258 dimana kesimpulannya bahwa budaya sekolah berkorelasi kuat dengan kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh yang diberikan oleh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso adalah 37,1% dan 62,9% dari faktor lain. Artinya budaya sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 37,1 % dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.³²

2. Skripsi tentang “ Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan”. Oleh Susi Suryani.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja guru di SMA dan SMK kecamatan Prambanan sangat baik dan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran, dan kinerja guru SMA dan SMK di kecamatan Prambanan sangat tinggi yang menunjukkan bahwa guru sudah memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Terdapat pengaruh

³² Nurmi Indah Sari, *Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Baso*. Skripsi, (Batusangkar: Institut Agama Islam Negeri, 2018), hlm. 73-75.

antara budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan. Kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan 22,1% ditentukan oleh budaya kerja guru. Selanjutnya 77,9% kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3. Jurnal tentang “ Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo”. Oleh Putri Sariyanti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Daerah Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini dibuktikan dengan pengujian secara parsial dengan menggunakan perhitungan regresi berganda menunjukkan bahwa pengalaman kerja sebesar 0,007 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($0,040 < 1,666$). Artinya pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

C. 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 diantara dua variabel yang diungkapkan dalam bentuk pertanyaan yang dapat diuji.³³

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian, hipotesis merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisis data.³⁴ Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru.

³³ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 79.

³⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm. 68.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.¹ Teknik yang di gunkan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana dan regresi ganda. Regresi sederhana yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru serta pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru. Regresi gnda yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru.

¹ Nur Khoiri, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Ragam, Model, dan Pendekatan*, (Semarang: Souteast Asean Publishing, 2018), hlm. 6.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal yang terletak di Jalan Sunan Abinawa No. 75 Penanggulan Pegandon, Kendal.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dilakukan sekitar 2-3 bulan. Dimulai dari proses penelitian dimulai sampai selesai.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian.² Pendapat lain menyebutkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³ Dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan anggota yang akan diteliti. Adapun polulasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal yaitu sebanyak 16 guru.

² Ridwan, *Dasar- Dasar Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 38.

³ Nana Syaodih Sukmadita, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 250.

2. Sampel

Populasi dalam jumlah besar akan mempersulit peneliti untuk melakukan penelitian sehingga diperlukan sampel. Sampel adalah contoh atau sebagian dari populasi yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dengan teknik tertentu berdasarkan sifat dan keadaan populasi.⁴ Suharsimi Arikunto menjelaskan untuk berjaga-jaga apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua dan apabila subyeknya besar (lebih dari 100), maka diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih tergantung pada keadaan.⁵

Berdasarkan data yang diperoleh populasi berjumlah 16 guru. Dalam hal ini peneliti mengambil sampel dari semua jumlah populasi yaitu sebanyak 16 responden.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

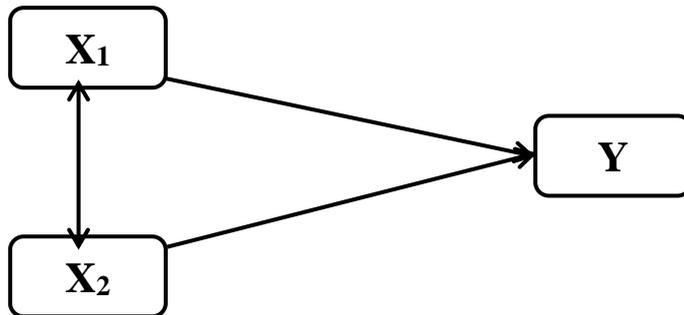
1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, atau sifat, atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

⁴ Mustaqim, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Semarang: Rasail Media Group, 2013), hlm. 65.

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 134.

untuk dipelajari dan kemudian diarik kesimpulannya.⁶ Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu:



Keterangan:

X₁ : Budaya Kerja

X₂ : Pengalaman Kerja

Y : Kinerja Guru

—————> : Garis regresi X terhadap Y

Adapun variabel penelitian ini ada dua, yaitu:

a. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas (*independent variable*), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel *dependent* (terikat).

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 38.

Budaya Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) sebagai variabel yang mempengaruhi.

b. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat (*dependent variable*), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat.⁷ Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y) yang menjadi akibat.

2. Indikator Penelitian

Indikator adalah unsur variabel. Setiap variabel terdiri atas beberapa indikator. Dengan demikian indikator adalah unsur-unsur yang mempengaruhi variabel yang akan menjadi fokus penelitian.⁸ Adapun indikator dalam penelitian ini adalah:

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 61.

⁸ Heri Jauhari, *Panduan Penulisan Skripsi Teori dan Aplikasi*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), hlm. 43.

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Budaya Kerja (X ₁)	Disiplin	Melaksanakan tata tertib	1,2,3
		Tugas dan tanggung jawab	4,5
		Disiplin waktu dan kehadiran	6,7
	Keterbukaan	Kesiapan memberi dan menerima informasi yang benar	8,9
		Mengungkapkan pendapat	10,11
	Saling menghargai	Menghormati pendapat orang lain	12-14
	Kerjasama	Memelihara kebersamaan	15-18
		Menjalankan tugas dengan kerjasama	19,20
Pengalaman Kerja (X ₂)	Lama waktu / masa kerja	Memahami tugas-tugas pekerjaan	1,2
		Melaksanakan pekerjaan dengan baik	3,4
	Tingkat pegetahuan dan keterampilan yang dimiliki	Pengetahuan	5,6
		keterampilan	7
	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Penguasaan terhadap pekerjaan	8
		Penguasaan peralatan yang digunakan	9,10
Kinerja Guru	Merencanakan pembelajaran	Tujuan pembelajaran	1,2,3
		Menentukan media pembelajaran	4,5
		Kemampuan menentukan alat penilaian	6

	Melaksanakan proses pembelajaran	Kemampuan pengelolaan kelas	7,8
		Membangun suasana belajar	9
		Penyampaian pembelajaran	10-12
		Menutup pembelajaran	13,14
		Adanya aktivitas sebagai bukti pembelajaran yang jelas	15
	Mengevaluasi hasil pembelajaran	Kriteria penilaian yang jelas	16,17
		Tindak lanjut dari hasil penilaian	18-20

Tabel 3.1 Indikator Penelitian

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data penelitian menggunakan teknik angket sebagai teknik dalam pengumpulan data. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁹ Responden merupakan orang yang mampu dan bersedia memberikan informasi sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya sebagai data yang obyektif. Menurut Sugiyono angket digunakan bila responden jumlahnya besar, dapat membaca dengan baik dan dapat mengungkapkan hal-hal yang sifatnya rahasia. Angket sebagai alat pengumpul data berisi daftar pertanyaan secara

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 42.

tertulis yang ditujukan kepada subyek atau responden penelitian. Daftar pertanyaan yang disampaikan adalah untuk memperoleh informasi dari responden tentang dirinya sendiri yang berkaitan dengan obyek penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bentuk angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa dan responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberi tanda silang (x) atau *checklist* (√). Responden memberi tanda *checklist* (√) pada kolom jawaban sesuai dengan kondisi yang dihadapi oleh responden. Metode ini dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan tertulis dengan harapan responden dapat segera langsung menuangkan jawabannya sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Angket ini digunakan untuk mengetahui variabel X_1 untuk Budaya Kerja dan X_2 Pengalaman Kerja serta Y untuk Kinerja Guru.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevaliditan dan kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid jika dapat

mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat.¹⁰

Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas internal, validitas internal dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dikatakan memiliki misi instrumen secara keseluruhan yaitu mengungkapkan data dari variabel yang dimaksud.¹¹

Dari hasil uji validitas butir soal yang tidak valid akan di buang dan tidak digunakan. Sedangkan butir angket yang valid digunakan sebagai alat untuk memperoleh data. Perhitungan dibantu dengan menggunakan program SPSS 23. Instrumen penelitian diujikan kepada 16 responden dengan taraf signifikan 5% maka didapatkan r_{tabel} **0,497**. Hasil tersebut didapat dengan rumus $df = n - 2$ yaitu $df = 16 - 2 = 14$. Jika dilihat pada tabel r, maka nilai n dari 14 dengan taraf signifikan 5% sebesar **0,497**. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka item pada instrumen tersebut dianggap valid dan sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka instrumen tidak valid. Hasil uji validitas data yang diujikan adalah sebagai berikut

a. Variabel Budaya Kerja

Tabel 3.2

¹⁰ Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002) Cet.K-12, hlm.137.

¹¹ Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002) Cet.K-12, hlm.171.

Uji Validitas Instrumen Budaya Kerja

No	Indikator	Item	Nilai Signifikan	Keterangan
1	Disiplin	P1	0,848	Valid
		P2	0,664	Valid
		P3	0,657	Valid
		P4	0,520	Valid
		P5	0,885	Valid
		P6	0,885	Valid
2	Keterbukaan	P7	0,711	Valid
		P8	0,583	Valid
		P9	0,657	Valid
		P10	0,701	Valid
3	Saling Menghargai	P11	0,520	Valid
		P12	0,848	Valid
		P13	0,848	Valid
		P14	0,885	Valid
4	Kerjasama	P15	0,885	Valid
		P16	0,880	Valid
		P17	0,764	Valid
		P18	0,631	Valid
		P19	0,829	Valid
		P20	0,631	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas pada tabel diatas diketahui bahwa dari 20 pernyataan semuanya valid, sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

b. Variabel Pengalaman Kerja

Tabel 3.3

Uji Validitas Instrumen Pengalaman Kerja

No	Indikator	Item	Nilai Signifikan	Keterangan
1	Lama waktu /	P1	0,855	Valid

	masa kerja	P2	0,910	Valid
		P3	0,856	Valid
		P4	0,630	Valid
2	Tingkat pegetahuan dan keterampilan yang dimiliki	P5	0,910	Valid
		P6	0,882	Valid
		P7	0,630	Valid
3	Pengusaan terhadap pekerjaan dan peralatan	P8	0,727	Valid
		P9	0,709	Valid
		P10	0,882	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas pada tabel diatas diketahui bahwa dari 10 pernyataan semuanya valid, sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

c. Variabel Kinerja Guru

Tabel 3.4
Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

No	Indikator	Item	Nilai Signifikan	Keterangan
1	Merencanakan pembelajaran	P1	0,866	Valid
		P2	0,807	Valid
		P3	0,641	Valid
		P4	0,616	Valid
		P5	0,630	Valid
		P6	0,807	Valid
2	Melaksanakan proses	P7	0,868	Valid

	pembelajaran	P8	0,920	Valid
		P9	0,866	Valid
		P10	0,807	Valid
		P11	0,781	Valid
		P12	0,807	Valid
		P13	0,748	Valid
		P14	0,630	Valid
		P15	0,616	Valid
3.	Mengevaluasi hasil pembelajaran	P16	0,920	Valid
		P17	0,920	Valid
		P18	0,501	Valid
		P19	0,805	Valid
		P20	0,679	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas pada tabel diatas diketahui bahwa dari 20 pernyataan semuanya valid, sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya dalam penelitian ini, uji reliabilitas hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik *cronbach alpha* >0,6. Rumus *cronbach alpha*. Untuk pengujian reliabilitas butir, peneliti menggunakan batasan tentu yang bisa

digunakan para peneliti. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 berarti baik. jika nilai *cronbach alpha* diatas 0,6 maka alat ukur dalam penelitian reliabel.¹²

Dari hasil statistik, ditemukan bahwa seluruh butir dan ketiga variabel yang lolos pada uji validitas semuanya juga lolos dalam uji reliabilitas. Semua butir dari ketiga variabel memiliki nilai diatas 0,6 dengan rincian sebagai berikut: variabel budaya kerja (X_1) sebesar 0,764 (Baik), variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,781 (Baik), dan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,765 (Baik).

Tabel 3.5
Uji Statistik Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>
1	Budaya Kerja	0,764
2	Pengalaman Kerja	0,781
3	Kinerja Guru	0,765

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu cara pemecahan masalah dengan menggunakan metode-metode untuk menarik kesimpulan dari data-data yang terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan

¹² Duwi Priyanto, *Paham Analisis Data Dengan SPSS*, (Jakarta: Media Kom, 2010, hlm. 97-100.

variabel dari seluruh responden, menyajikan data-data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.¹³ Teknik analisis data dalam penelitian ini ada dua yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan data sampel. Statistik inferensial yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasil diperlakukan untuk populasi. Karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel maka kesimpulannya bersifat peluang (*probability*). Suatu kesimpulan data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk presentase. Bila peluang kesalahan 5% maka taraf kepercayaan 95, bila peluang kesalahan 1% maka taraf kepercayaan 99%. Peluang kesalahan dan kepercayaan ini disebut dengan taraf signifikansi. Jenis pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah *probability* sampling dan menggunakan skala interval sehingga data yang didapat adalah data interval dengan tahap:

a. Analisis Pendahuluan

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 208.

Analisis pendahuluan merupakan langkah awal yang dilakukan dalam penelitian dengan cara memasukkan hasil pengolahan data angket responden kedalam data tabel distribusi frekuensi.

Data dalam tabel penelitian ini dianalisis menggunakan teknik statistik yang menghitung nilai kualitas dan kuantitas dengan cara memberikan penilaian berdasarkan atas jawaban angket yang telah disebarkan kepada responden, dimana masing-masing item diberikan alternatif jawaban. Adapun kriteria nilainya sebagai berikut:

Tabel 3.6
Kriteria Jawaban Angket

No	Alternatif Jawaban	Nilai
1.	Sangat Setuju	4
2.	Setuju	3
3.	Tidak Setuju	2
4.	Sangat Tidak Setuju	1

Langkah berikutnya sebagai berikut:

a. Analisis Uji Hipotesis

Sesuai dengan tujuan penelitian dan rumusan hipotesis, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda.

1. Analisis Regresi Sederhana (satu prediktor)

Analisis regresi sederhana adalah analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun model persamaan regresinya sebagai berikut:

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

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

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

Keterangan:

\hat{Y} = (baca Y topi) subyek 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 prediksi yang menunjukkan nilai dari peningkatan variabel X atau penurunan Y.¹⁴

Regresi sederhana juga digunakan untuk melihat apakah variabel bebas mampu secara menyeluruh (simultan) menjelaskan tingkah laku variabel tidak bebas, untuk pengujian ini dikenal dengan uji F. Selain mengetahui kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel tidak bebas, juga perlu

¹⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 270.

diketahui apakah setiap variabel bebas (secara parsial) juga berpengaruh terhadap variabel tidak bebasnya, untuk pengujian ini dikenal dengan uji t. Adapun rumus uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

a. Uji t

Langkah-langkah uji t sebagai berikut:

Menentukan nilai uji t, dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden¹⁵

2. Analisis Regresi Ganda (dua prediktor)

Sesuai dengan tujuan penelitian dan rumusan hipotesis, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel bebas (X_1) dan (X_2) terhadap variabel terikat (Y). Adapun model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 - b_2X_2$$

¹⁵ Sutrisno Hadi, *Analisis Regresi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2000), hlm. 26.

$$b_1 = \frac{(X_2^2)(X_1 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_2 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(X_1^2)(X_2 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_1 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2}$$

$$a = \frac{\Sigma Y - b_1 X_1 - b_2 X_2}{n}$$

Keterangan:

\hat{Y} = subyek dalam variabel dependen yang diprediksi

X = variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk di prediksi

a = nilai konstanta harga Y jika X=0

b = koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.¹⁶

Langkah selanjutnya perlu dihitung score deviasi yang dihitung berdasar score mentah, ini nanti dipergunakan dalam perhitungan berikutnya.

$$(1) \Sigma X_1^2 = \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{N}$$

$$(2) \Sigma X_2^2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{N}$$

$$(3) \Sigma Y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N}$$

$$(4) \Sigma X_1 \cdot X_2 = \Sigma X_1 \cdot X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{N}$$

$$(5) \Sigma X_1 \cdot Y = \Sigma X_1 \cdot Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{N}$$

¹⁶ Mustaqim, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Semarang: Rasail Media Group, 2013), hlm. 98-99.

$$(6) \sum X_2 \cdot Y = \sum X_2 \cdot Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N}$$

Berikutnya perlu dihitung persamaan garis regresi dengan dua prediktor dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Untuk mencari besar koefisien regresi sampel (b_1+b_2) serta besar konstansi regresi (a) maka:

$$b_1 = \frac{(X_2^2)(X_1 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_2 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(X_1^2)(X_2 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_1 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b_1X_1 - b_2X_2}{n}$$

Regresi ganda juga digunakan untuk melihat apakah variabel bebas mampu secara menyeluruh (simultan) menjelaskan tingkah laku variabel tidak bebas, untuk pengujian ini dikenal dengan nama uji F. Adapun rumus uji F adalah sebagai berikut:

$$f_{hitung} = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R)^2}$$

Dimana:

n = jumlah responden

m = jumlah variable bebas

Kaidah pengujian signifikasi:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan
dan $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka tolak H_a artinya tidak
signifikan.¹⁷

¹⁷ Mustaqim, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Semarang: Rasail Media Group, 2013), hlm. 103-107.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon

Madrasah Tsanawiyah NU 06 Sunan Abinawa Pegandon adalah Lembaga Pendidikan Agama Tingkat Pertama dibawah naungan organisasi keagamaan, yaitu Nahdlatul Ulama (NU) di Majelis Wakil Cabang (MWC) Kecamatan Pegandon, didirikan pada tanggal 4 Januari 1973 dengan para pendiri sebagai berikut :

- a. Bapak Ky. Abdul Malik Mahrus (almarhum)
- b. Bapak Ky. Muslikhun Suwaifi (almarhum)
- c. Bapak KH. Muchsin Yunus, BA.

Pada awal berdirinya, MTs NU 06 Sunan Abinawa ini bernama Madrasah Menengah Pertama yang disingkat MMP berlangsung selama 1 tahun, yaitu sampai tahun 1974. kemudian dengan niat bertafa'ul dengan seorang Wali Allah yang disemayamkan di wilayah Kecamatan Pegandon tepatnya di Desa Pakuncen, maka madrasah yang semula bernama Madrasah Menengah Pertama (MMP) diganti dengan nama Madrasah Tsanawiyah Agama Islam (MTs AI) Sunan Abinawa pada tahun 1976. Kemudian setelah adanya muktamar NU 1984 dan kembali ke khitah 1926, semua lembaga pendidikan yang bernaung di bawah Lembaga Pendidikan Ma'arif NU harus memakai nama NU dan

menggunakan nomor urut pendirian sehingga menjadi Madrasah Tsanawiyah NU 06 Sunan Abinawa Pegandon.

MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon terletak di sebelah jalan raya lini II antara wilayah Kecamatan Pegandon dengan wilayah Kecamatan Patebon \pm 4 km dari jalan lini I Patebon-Pegandon, tepatnya di tepi jalan Desa Penanggulan 500 m ke utara dari perempatan pegandon. Di sebelah timur Madrasah adalah hamparan tanah pertanian dan di sekeliling madrasah adalah pemukiman rumah-rumah penduduk yang agamis. Tidak jauh dari lokasi madrasah terdapat banyak pondok pesantren.

MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon berdiri di atas tanah wakaf. Luas areal tanah yang dimiliki oleh Madrasah Tsanawiyah NU 06 Sunan Abinawa yang beralamat di Jalan Raya No. 75 Penanggulan Pegandon Kendal adalah seluas 1824 m². Tanah tersebut digunakan untuk fasilitas pendidikan, diantaranya bangunan gedung madrasah, lapangan olah raga, kamar kecil, tempat parkir, dan lain-lain yang mayoritas sudah bersifat permanen.

Visi didirikannya MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon ini adalah mencetak siswa yang bertaqwa, beriman, dan berakhlak mulia, sedangkan misinya adalah mengamalkan dan

mengembangkan ajaran Islam yang berpaham Ahlusunnah Waljama'ah.¹⁸

B. Deskripsi Data Penelitian

Sebelum proses analisis data, peneliti ingin terlebih dahulu mendeskripsikan pengaruh budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru. Budaya kerja dan pengalaman kerja merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan . Berikut ini merupakan sajian deskripsi hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis setelah melakukan penelitian. Peneliti mendapatkan hasil studi lapangan berupa data tentang pengaruh budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal dengan menggunakan angket/kuesioner yang disebarkan kepada 16 responden yakni guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal.

1. Data Budaya Kerja di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon.

Deskripsi data untuk mengetahui nilai kuantitatif budaya kerja dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban angket budaya kerja sebanyak 20 item. Selanjutnya peneliti mengolah data hasil angket jawaban

¹⁸ Wawancara dengan Fathulloh, tanggal 12 Februari 2022 jam 09.15 WIB, di Ruang Guru MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon.

responden tersebut dengan nilai paling tinggi 4 dan paling rendah 1. Adapun pernyataan responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Skor Kuesioner Budaya Kerja

No. Resp.	Jawaban				Penskoran				TotalX ₁
	SS	S	TS	STS	4	3	2	1	
R1	9	11	0	0	36	33	0	0	69
R2	16	4	0	0	64	12	0	0	76
R3	19	1	0	0	76	3	0	0	79
R4	1	19	0	0	4	57	0	0	61
R5	2	16	2	0	8	48	4	0	60
R6	12	8	0	0	48	24	0	0	72
R7	16	4	0	0	64	12	0	0	76
R8	12	8	0	0	48	24	0	0	72
R9	12	8	0	0	48	24	0	0	72
R10	20	0	0	0	80	0	0	0	80
R11	5	15	0	0	20	45	0	0	65
R12	6	14	0	0	24	42	0	0	66
R13	0	20	0	0	0	60	0	0	60
R14	12	8	0	0	48	24	0	0	72
R15	0	20	0	0	0	60	0	0	60
R16	19	1	0	0	76	3	0	0	79
Total									1119

Data nilai angket pada lampiran kemudian dimasukkan kedalam tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui nilai rata-rata atau *mean* dan interval kelas mengenai budaya kerja dengan rumus :

- a. Mencari nilai rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum fx}{N} \\ &= \frac{1119}{16} \\ &= 69,93\end{aligned}$$

- b. Mencari jumlah kelas yang dikehendaki, dengan rumus:

$$\begin{aligned}K &= 1+3,3 \log n \\ &= 1+3,3 \log 16 \\ &= 1+3,3 (1,20) \\ &= 4,96 \text{ dibulatkan menjadi } 5\end{aligned}$$

- c. Mencari range:

$$R = H-L$$

Keterangan:

H= nilai tertinggi

L= nilai terendah

$$\begin{aligned}R &= 80 - 60 \\ &= 20\end{aligned}$$

- d. Menentukan interval kelas

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

Keterangan:

i = Nilai interval

R = Range (batas nilai tertinggi – nilai terendah)

K = Jumlah kelas yang dikehendaki

$$\begin{aligned}i &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{20}{5} \\ &= 4\end{aligned}$$

Tabel 4.2
Distribusi Skor Mean (Budaya Kerja)

Interval	M'	f	x'	fx'	x ²	fx ²
77-80	78,5	3	2	6	4	36
73-76	74,5	2	1	2	1	4
69-72	70,5	5	0	0	0	0
65-68	66,5	2	-1	-2	1	4
61-64	62,5	1	-2	-2	4	4
57-60	58,5	3	-3	-9	9	81
Jumlah		N=16		∑fx' = - 5		∑fx² = 129

$M'' = \text{mean terkaan}$

e. Mencari *mean*

$$\begin{aligned}
 M &= M'' + i \left(\frac{\sum fx'}{N} \right) \\
 &= 70,5 + 4 \left(\frac{-5}{16} \right) \\
 &= 70,5 + 4(-0,31) \\
 &= 70,5 + (-1,24) \\
 &= 69,26
 \end{aligned}$$

f. Mencari standar deviasi

$$\begin{aligned}
 SD &= i \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx'}{N} \right)^2} \\
 &= 4 \sqrt{\frac{129}{16} - \left(\frac{-5}{16} \right)^2} \\
 &= 4\sqrt{8,06} - 0,09 \\
 &= 4 \times \sqrt{7,97} \\
 &= 4 \times 2,82 \\
 &= 11,28
 \end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai *mean*, untuk melakukan penafsiran nilai *mean* yang telah didapat peneliti membuat

interval kategori dari skor mentah kedalam standar skala lima:

$$M + 1,5 SD = 69,26 + 1,5 (11,28) = 86,18 = 86 \text{ ke atas}$$

$$M + 0,5 SD = 69,26 + 0,5 (11,28) = 74,9 = 74 - 85$$

$$M - 0,5 SD = 69,26 - 0,5 (11,28) = 63,62 = 63 - 73$$

$$M - 1,5 SD = 69,26 - 1,5 (11,28) = 52,34 = 53 - 62 \\ = 52 \text{ ke}$$

bawah

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

Tabel 4.3
Kualitas Budaya Kerja

No	Interval	Kategori
1	86 ke atas	Sangat Baik
2	74 - 85	Baik
3	63 - 73	Cukup
4	53 - 62	Buruk
5	52 ke bawah	Sangat Buruk

Dari hasil perhitungan data tersebut dapat diketahui bahwa *mean* dari budaya kerja di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon sebesar 69,26 atau berada pada interval 63 - 73 yang berarti budaya kerja di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon adalah tergolong “**Cukup**”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon cukup baik dalam penerapan budaya kerja yang ada di lembaga tersebut.

2. Data Pengalaman Kerja di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon.

Langkah yang sama juga dilakukan untuk mengetahui nilai kuantitatif pengalaman kerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban angket pengalaman kerja sebanyak 10 item pernyataan dari responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Skor Kuesioner Pengalaman Kerja

No. Resp.	Jawaban				Penskoran				Total X ₁
	SS	S	TS	STS	4	3	2	1	
R1	0	9	1	0	0	27	2	0	29
R2	2	8	0	0	8	24	0	0	32
R3	0	9	1	0	0	27	2	0	29
R4	0	9	1	0	0	27	2	0	29
R5	5	4	1	0	20	12	2	0	34
R6	7	3	0	0	28	9	0	0	37
R7	1	9	0	0	4	27	0	0	31
R8	9	1	0	0	36	3	0	0	39
R9	7	3	0	0	28	9	0	0	37
R10	10	0	0	0	40	0	0	0	40
R11	0	8	2	0	0	24	4	0	28
R12	0	9	1	0	0	27	2	0	29
R13	0	7	3	0	0	21	6	0	27
R14	5	4	1	0	20	12	2	0	34
R15	0	9	1	0	0	27	2	0	29
R16	9	0	1	0	36	0	2	0	38
Total									522

Data nilai angket pada lampiran kemudian dimasukkan ke dalam tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui nilai rata-rata atau *mean* dan interval kelas mengenai pengalaman kerja dengan rumus :

- a. Mencari nilai rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum fx}{N} \\ &= \frac{522}{16} \\ &= 32,62\end{aligned}$$

- b. Mencari jumlah kelas yang dikehendaki, dengan rumus:

$$\begin{aligned}K &= 1+3,3 \log n \\ &= 1+3,3 \log 16 \\ &= 1+3,3 (1,20) \\ &= 4,96 \text{ dibulatkan menjadi } 5\end{aligned}$$

- c. Mencari range:

$$R = H-L$$

Keterangan:

H= nilai tertinggi

L= nilai terendah

$$R = 40 - 27$$

$$= 13$$

- d. Menentukan interval kelas

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

Keterangan:

i = Nilai interval

R = Range (batas nilai tertinggi – nilai terendah)

K = Jumlah kelas yang dikehendaki

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

$$= \frac{13}{5}$$

= 2,6 dibulatkan menjadi 3

Tabel 4.5
Distribusi Skor Mean (Pengalaman Kerja)

Interval	M'	f	x'	fx'	x ²	fx ²
38 - 40	39,5	3	2	6	4	36
35 - 37	36,5	2	1	2	1	4
32 - 34	33,5	3	0	0	0	0
29 - 31	30,5	6	-1	-6	1	36
26 - 28	27,5	2	-2	-4	4	16
Jumlah		N=16		∑fx' = -2		∑fx² = 92

M'' = mean terkaan

e. Mencari mean

$$M = M'' + i \left(\frac{\sum fx'}{N} \right)$$

$$= 33,5 + 3 \left(\frac{-2}{16} \right)$$

$$= 33,5 + 3(-0,125)$$

$$= 33,5 + (-0,375)$$

$$= 33,12$$

f. Mencari standar deviasi

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

$$= 3 \sqrt{\frac{92}{16} - \left(\frac{-2}{16} \right)^2}$$

$$= 3 \sqrt{5,75} - 0,015$$

$$\begin{aligned}
&= 3 \times \sqrt{5,735} \\
&= 3 \times 2,39 \\
&= 7,17
\end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai *mean*, untuk melakukan penafsiran nilai *mean* yang telah didapat peneliti membuat interval kategori dari skor mentah kedalam standar skala lima:

$$\begin{aligned}
M + 1,5 \text{ SD} &= 33,12 + 1,5 (7,17) = 43,87 = 43 \text{ ke atas} \\
M + 0,5 \text{ SD} &= 33,12 + 0,5 (7,17) = 36,70 = 36 - 42 \\
M - 0,5 \text{ SD} &= 33,12 - 0,5 (7,17) = 29,26 = 29 - 35 \\
M - 1,5 \text{ SD} &= 33,12 - 1,5 (7,17) = 22,36 = 23 - 28 \\
&= 22 \text{ ke} \\
&\text{bawah}
\end{aligned}$$

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

Tabel 4.6
Kualitas Pengalaman Kerja

No	Interval	Kategori
1	43 ke atas	Sangat Baik
2	36 – 42	Baik
3	29 – 35	Cukup
4	23 – 28	Buruk
5	22 ke bawah	Sangat Buruk

Dari hasil perhitungan data tersebut dapat diketahui bahwa *mean* dari pengalaman kerja di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon sebesar 33,12 atau berada pada interval 29

– 35 yang berarti pengalaman kerja di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon adalah tergolong “Cukup”.

3. Data Kinerja Guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon.

Nilai kuantitatif kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban angket pengalaman kerja sebanyak 20 item pernyataan dari responden sesuai dengan frekuensi jawaban. Lebih jelasnya sebagai berikut:

Tabel 4.7
Skor Kuesioner Kinerja Guru

No. Resp.	Jawaban				Penskoran				Total X ₁
	SS	S	TS	STS	4	3	2	1	
R1	2	18	0	0	8	54	0	0	62
R2	6	14	0	0	24	42	0	0	66
R3	14	6	0	0	56	18	0	0	74
R4	0	20	0	0	0	60	0	0	60
R5	11	9	0	0	44	27	0	0	71
R6	0	20	0	0	0	60	0	0	60
R7	17	3	0	0	68	9	0	0	77
R8	0	20	0	0	0	60	0	0	60
R9	3	17	0	0	12	51	0	0	72
R10	20	0	0	0	80	0	0	0	80
R11	2	18	0	0	8	54	0	0	62
R12	9	11	0	0	36	33	0	0	69
R13	0	20	0	0	0	60	0	0	60
R14	0	20	0	0	0	60	0	0	60
R15	0	20	0	0	0	60	0	0	60
R16	15	5	0	0	60	15	0	0	75
Total									1059

Data nilai angket pada lampiran kemudian dimasukkan ke dalam tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui nilai rata-rata atau *mean* dan interval kelas mengenai kinerja guru dengan rumus :

a. Mencari nilai rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum fx}{N} \\ &= \frac{1059}{16} \\ &= 66,18\end{aligned}$$

b. Mencari jumlah kelas yang dikehendaki,
dengan rumus:

$$\begin{aligned}K &= 1+3,3 \log n \\ &= 1+3,3 \log 16 \\ &= 1+3,3 (1,20) \\ &= 4,96 \text{ dibulatkan menjadi } 5\end{aligned}$$

c. Mencari range:

$$R = H-L$$

Keterangan:

H= nilai tertinggi

L= nilai terendah

$$\begin{aligned}R &= 80 - 60 \\ &= 20\end{aligned}$$

d. Menentukan interval kelas

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

Keterangan:

i = Nilai interval
 R = Range (batas nilai tertinggi – nilai terendah)
 K = Jumlah kelas yang dikehendaki

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

$$= \frac{20}{5}$$

$$= 4$$

Tabel 4.8
Distribusi Skor Mean (Kinerja Guru)

Interval	M'	f	x'	fx'	x ²	fx ²
77-80	78,5	2	3	6	9	36
73-76	74,5	2	2	4	4	16
69-72	70,5	2	1	2	1	4
65-68	66,5	1	0	0	0	0
61-64	62,5	3	-1	-3	1	9
57-60	58,5	6	-2	-12	4	144
Jumlah		N= 16		∑fx' = -3		∑fx² = 209

M'' = mean terkaan

e. Mencari mean

$$M = M'' + i \left(\frac{\sum fx'}{N} \right)$$

$$= 66,5 + 4 \left(\frac{-3}{16} \right)$$

$$= 66,5 + 4(-0,187)$$

$$= 66,5 + (-0,75)$$

$$= 65,75$$

f. Mencari standar deviasi

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

$$\begin{aligned}
&= 4\sqrt{\frac{209}{16} - \left(\frac{-3}{16}\right)^2} \\
&= 4\sqrt{13,06} - 0,035 \\
&= 4 \times \sqrt{13,025} \\
&= 4 \times 3,60 \\
&= 14,4
\end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai *mean*, untuk melakukan penafsiran nilai *mean* yang telah didapat peneliti membuat interval kategori dari skor mentah kedalam standar skala lima:

$$M + 1,5 \text{ SD} = 65,75 + 1,5 (14,4) = 87,35 = 87 \text{ ke atas}$$

$$M + 0,5 \text{ SD} = 65,75 + 0,5 (14,4) = 72,95 = 72 - 86$$

$$M - 0,5 \text{ SD} = 65,75 - 0,5 (14,4) = 58,55 = 58 - 71$$

$$M - 1,5 \text{ SD} = 65,75 - 1,5 (14,4) = 44,15 = 45 - 57$$

= 44 ke

bawah

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

Tabel 4.9
Kualitas Kinerja Guru

No	Interval	Kategori
1	87 ke atas	Sangat Baik
2	72 – 86	Baik
3	58 – 71	Cukup
4	45 – 57	Buruk
5	44 ke bawah	Sangat Buruk

Dari hasil perhitungan data tersebut dapat diketahui bahwa *mean* dari kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon sebesar 65,75 atau berada pada interval 58 – 71 yang berarti kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon adalah tergolong “**Cukup**”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon cukup baik.

C. Analisis Data Penelitian

1. Analisis Pendahuluan

Dalam tahap ini peneliti memasukan hasil pengolahan data angket responden kedalam data tabel distribusi frekuensi. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan teknik statistik yang menghitung nilai kuantitas dengan cara memberikan penilaian berdasarkan atas jawaban angket yang telah disebarakan kepada responden, adapun proses perhitungannya sebagai berikut:

Tabel 4.10
Tabel Penolong Regresi

Res	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
R1	69	29	62	4761	841	3844	4278	1798	2001
R2	76	32	66	5776	1024	4356	5016	2112	2432
R3	79	29	74	6241	841	5476	5846	2146	2291
R4	61	29	60	3721	841	3600	3660	1740	1769
R5	60	34	71	3600	1156	5041	4260	2414	2040
R6	72	37	60	5184	1369	3600	4320	2220	2664
R7	76	31	77	5776	961	5929	5852	2387	2356
R8	72	39	60	5184	1521	3600	4320	2340	2808
R9	72	37	63	5184	1369	3969	4536	2331	2664
R10	80	40	80	6400	1600	6400	6400	3200	3200
R11	65	28	62	4225	784	3844	4030	1736	1820

R12	66	29	69	4356	841	4761	4554	2001	1914
R13	60	27	60	3600	729	3600	3600	1620	1620
R14	72	34	60	5184	1156	3600	4320	2040	2448
R15	60	29	60	3600	841	3600	3600	1740	1740
R16	79	38	75	6241	1444	5625	5925	2850	3002
	X₁	X₂	Y	X₁²	X₂²	Y²	X₁Y	X₂Y	X₁X₂
Jumlah	1119	522	1059	79033	17318	70845	74517	34675	36769

2. Analisis Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan. Oleh sebab itu jawaban sementara ini harus diuji kebenarannya secara empirik. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik regresi sederhana dan berganda.

a. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon.

Analisis regresi sederhana ini dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru. Untuk menguji hipotesis tersebut menggunakan teknik regresi sederhana dengan langkah-langkahnya sebagai berikut:

- 1) Mencari persamaan garis regresi dengan rumus:

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

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

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

Harga b dan a dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{n \cdot x^2 - (\sum x)^2} \\
 &= \frac{16 \cdot (74517) - (1119) (1059)}{16 \cdot (79033) - (1119)^2} \\
 &= \frac{7251}{12367} = 0,586
 \end{aligned}$$

Jadi harga b = 0,586. Sedangkan untuk mencari a adalah menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{N} \\
 &= \frac{1059 - 0,586 \cdot (1119)}{16} \\
 &= \frac{-654675}{16} = -40,91
 \end{aligned}$$

Diketahui b sebesar 0,586 dan nilai a sebesar -40,91 maka persamaan garis regresinya adalah

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

$$\hat{Y} = -40,91 + 0,586x$$

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

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

a = -40,91 merupakan nilai konstanta, yang memiliki arti bahwa kinerja guru di MTs NU 06

SA Pegandon (Y) akan konstan sebesar 40,91 jika tidak ada pengaruh dari budaya kerja (X_1)

$$b = 0,586$$

merupakan besarnya kontribusi budaya kerja (X_1) mempengaruhi variabel kinerja guru (Y). Variabel b sebesar 0,586 dengan tanda positif, hasil tersebut berarti bahwa kinerja guru di MTs NU 06 SA Pegandon (Y) akan berubah 0,586 dengan sifat hubungan yang searah. Jika variabel budaya kerja berubah atau mengalami kenaikan, maka kinerja guru di MTs NU 06 SA Pegandon akan turun 0,586

dari penjelasan di atas dapat dikatakan apabila budaya kerja tidak memiliki nilai, maka diperkirakan kinerja guru tersebut mendapat nilai -40,91 .

2) Uji t

Sebelum mencari nilai t, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikasinya (*level of significant*). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan pembilang 1 dan pembagi 14 (dari $N-2=16-2$) maka diperoleh tabel 5% adalah 1,745. Setelah taraf signifikan tabel diketahui, maka langkah selanjutnya adalah

mencari harga t dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,594\sqrt{16-2}}{\sqrt{1-0,59^2}} \\
 &= \frac{0,594 \cdot 3,74}{\sqrt{0,34}} \\
 &= \frac{2,206}{0,58} = 3,80
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} = 3,80$ berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena $t_{hitung} = 3,80 > t_{tabel} = (1,74)$ pada tarif signifikansi 5%.

3) Kontribusi antara variabel X1 dan variabel Y (*R square*)

Selanjutnya mencari sumbangan efektif dari budaya kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 SA Pegandon dengan mencari koefisien determinasi (*R square*) terlebih dahulu dengan cara seperti berikut:

Diketahui $r_{xy} = 0,594$

$$\begin{aligned}
 R &= r_{xy} \times r_{xy} = r_{xy}^2 \times 100\% \\
 &= 0,594^2 \times 100\% \\
 &= 0,353 \times 100\% \\
 &= 35,3\%
 \end{aligned}$$

Jika perhitungan dibuktikan dengan program SPSS versi 23 hasilnya seperti berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,594 ^a	,353	,307	5,896

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

Pada tabel *model summary*, di dapat R= 0,594, kemudian nilai $R^2 = 0,353$ jika diubah dalam bentuk persen adalah 35,3% dan sisanya sebesar 64,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

b. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon.

Analisis regresi sederhana ini dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru. Untuk menguji hipotesis tersebut menggunakan teknik regresi sederhana dengan langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Mencari persamaan garis regresi dengan rumus:

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

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

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

Harga b dan a dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{n \cdot x^2 - (\sum x)^2} \\ &= \frac{16 \cdot (74517) - (1119) (1059)}{16 \cdot (79033) - (1119)^2} \\ &= \frac{7251}{12367} = 0,586 \end{aligned}$$

Jadi harga b = 0,586. Sedangkan untuk mencari a adalah menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} a &= \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{N} \\ &= \frac{1059 - 0,586 \cdot (522)}{16} \\ &= \frac{754}{16} = 47,12 \end{aligned}$$

Diketahui b sebesar 0,586 dan nilai a sebesar -40,91 maka persamaan garis regresinya adalah

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

$$\hat{Y} = 47,12 + 0,586x$$

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

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

$a = 47,12$ merupakan nilai konstanta, yang memiliki arti bahwa kinerja guru di MTs NU 06 SA Pegandon (Y) akan konstan sebesar 47,12 jika tidak ada pengaruh dari pengalaman kerja (X_2)

$$b = 0,586$$

merupakan besarnya kontribusi pengalaman kerja (X_1) mempengaruhi variabel kinerja guru (Y). Variabel b sebesar 0,586 dengan tanda positif, hasil tersebut berarti bahwa kinerja guru di MTs NU 06 SA Pegandon (Y) akan berubah 0,586 dengan sifat hubungan yang searah. Jika variabel pengalaman kerja berubah atau mengalami kenaikan, maka kinerja guru di MTs NU 06 SA Pegandon akan turun 0,586

dari penjelasan diatas dapat dikatakan apabila pengalaman kerja tidak memiliki nilai, maka diperkirakan kinerja guru tersebut mendapat nilai 47,12.

2. Uji t

Sebelum mencari nilai t, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikasinya (*level of significant*). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan

derajat kebebasan pembilng 1 dn pembagi 14 (dari $N-2=16-2$) maka diperoleh t_{tabel} 5% adalah 1,745. Setelah taraf signifikan t_{tabel} diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari harga t dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,26\sqrt{16-2}}{\sqrt{1-0,26^2}} \\
 &= \frac{0,26 \cdot 3,74}{\sqrt{0,94}} \\
 &= \frac{0,97}{0,96} = 1,78
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} = 1,78$ berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena $t_{hitung} = 1,78 > t_{tabel} = (1,74)$ pada taraf signifikansi 5%.

3. Kontribusi antara variabel X_2 dan variabel Y (*R square*)

Selanjutnya mencari sumbangan efektif dari budaya kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 SA Pegandon dengan mencari koefisien determinasi (*R square*) terlebih dahulu dengan cara seperti berikut:

Diketahui $r_{xy} = 0,269$

$$\begin{aligned}
 R &= r_{xy} \times r_{xy} = r_{xy}^2 \times 100\% \\
 &= 0,269^2 \times 100\% \\
 &= 0,072 \times 100\% \\
 &= 72\%
 \end{aligned}$$

Jika perhitungan dibuktikan dengan program SPSS versi 23 hasilnya seperti berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,269 ^a	,072	,006	7,061

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja

Pada tabel *model summary*, di dapat R= 0,269, kemudian nilai $R^2 = 0,072$ jika diubah dalam bentuk persen adalah 72% dan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

c. Pengaruh budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis pengaruh budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru menggunakan teknik analisis regresi ganda, dengan langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Mencari persamaan garis regresi dengan rumus:
Sebelum menentukan persamaan garis regresi maka terlebih dahulu perlu dihitung score

deviasi yang dihitung berdasar score mentah, ini nanti digunakan dalam perhitungan berikutnya.

$$(7) \sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}$$

$$= 79033 - \frac{(1119)^2}{16} = 78954,74$$

$$(8) \sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{N}$$

$$= 17318 - \frac{(\sum 522)^2}{16} = 287,75$$

$$(9) \sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

$$= 70845 - \frac{(1059)^2}{16} = -1050636$$

$$(10) \sum X_1 \cdot X_2 = \sum X_1 \cdot X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{N}$$

$$= 36769 - \frac{(1119)(522)}{16} = -547349$$

$$(11) \sum X_1 \cdot Y = \sum X_1 \cdot Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N}$$

$$= 74517 - \frac{(1119)(1059)}{16} = 453,1875$$

$$(12) \sum X_2 \cdot Y = \sum X_2 \cdot Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N}$$

$$= 34675 - \frac{(522)(1059)}{16} = 125,125$$

Berikutnya perlu dihitung persamaan garis regresi dengan dua prediktor dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Untuk mencari besar koefisien regresi sampel (b_1+b_2) serta besar konstansi regresi (a) maka:

$$\begin{aligned}
b_1 &= \frac{(X_2^2)(X_1 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_2 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2} \\
&= \frac{(287,75)(453,1875) - (-547349)(125,125)}{(78954,74)(287,75) - (-547349)^2} \\
&= \frac{130404,703 - -68487043,63}{22719226,435 - 299590927801} = \\
&0,002290
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
b_2 &= \frac{(X_1^2)(X_2 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_1 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2} \\
&= \frac{(78954,74)(125,125) - (-547349)(453,1875)}{(78954,74)(287,75) - (-547349)^2} \\
&= \frac{9879211,84 - -248051724,9}{22719226,435 - 299590927801} = - \\
&11,326
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
a &= \frac{\Sigma Y - b_1 X_1 - b_2 X_2}{n} \\
a &= \frac{1059 - (0,002290)(1119) - (-11,326)(522)}{16} \\
a &= \frac{1059 - 2,56251 - -5912,172}{16} = 435,53
\end{aligned}$$

Jadi persamaan garis regresinya adalah :

$$\begin{aligned}
\hat{Y} &= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \\
&= 435,53 + 0,002290 X_1 + -11,326 X_2
\end{aligned}$$

Dari persamaan garis regresi berganda tersebut dapat diartikan bahwa :

Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas.

$a = 435,53$ merupakan nilai konstanta, yang memiliki arti bahwa kinerja guru (Y) di MTs NU 06 SA Pegandon akan konstan sebesar 435,53 satuan jika tidak ada pengaruh dari budaya kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara bersama-sama.

$b_1 = 0,002290$ dan $b_2 = -11,326$ merupakan besarnya kontribusi variabel budaya kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) mempengaruhi variabel kinerja guru (Y) di MTs NU 06 SA Pegandon. Koefisien b_1 sebesar 0,002290 dengan tanda positif dan koefisien b_2 sebesar -11,326 dengan tanda negatif, jika variabel budaya kerja (X_1) berubah atau mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan berubah sebesar 0,002290 dan -11,326 satuan. Demikian juga sebaliknya jika variabel pelatihan berubah atau mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru (Y) di MTs NU 06 SA Pegandon akan turun sebesar 0,002290 dan -11,326 satuan. Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa apabila budaya

kerja dan pengalaman kerja tidak memiliki nilai, maka kinerja guru (Y) tersebut mendapatkan nilai 0,002290 dan -11,326. Misalnya apabila nilai budaya kerja = 5 dan pengalaman kinerja = 5 maka nilai profesionalisme guru 378,91 karena

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a + b_1X_1 + b_2X_2 \\ &= 435,53 + 0,002290(5) + -11326(5) \\ &= 435,53 + 0,01145 + -56630 \\ &= 378,91\end{aligned}$$

Disimpulkan bahwa semakin baik budaya kerja dan pengalaman kerja yang ada maka semakin baik pula kinerja guru yang ada di MTs NU 06 SA Pegandon.

2. Uji F

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 2 dan pembagi 14 (dari $N - 2 = 16 - 2$), maka diperoleh $F_{\text{tabel } 5\%}$ sebesar 3,74.

$$f_{\text{hitung}} = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R)^2}$$

$$= \frac{0,599^2(16 - 2 - 1)}{2(1 - 0,599)^2}$$

$$= \frac{4,664}{1,284} = 3,632$$

Jika perhitungan dibuktikan dengan SPSS versi 23, hasilnya seperti dibawah ini:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269,724	2	134,862	3,632	,056 ^b
	Residual	482,713	13	37,132		
	Total	752,438	15			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Budaya Kerja

3. Kontribusi antara variabel X₁ X₂ dan variabel Y (*R square*)

Selanjutnya mencari sumbangan efektif dari budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 SA Pegandon dengan mencari koefisien determinasi (*R square*) terlebih dahulu dengan cara seperti berikut: Diketahui $r_{xy} = 0,599$

$$R = r_{xy} \times r_{xy} = r_{xy}^2 \times 100\%$$

$$= 0,599^2 \times 100\%$$

$$= 0,358 \times 100\%$$

$$= 35,8\%$$

Jika perhitungan dibuktikan dengan program SPSS versi 23 hasilnya seperti dibawah

ini:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,599 ^a	,358	,260	6,094

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Budaya Kerja

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Perhitungan dan penyajian data secara statistik telah dilakukan untuk menjelaskan secara rinci sesuai dengan rumusan masalah peneliti. Berdasarkan pembahasan secara statistik, maka kajian lebih mendalam dapat disajikan dalam pembahasan berikut:

1. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon

Hasil pengujian secara statistik sebagaimana yang telah ditunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai nilai cukup baik dan berada pada interval 63 - 73 sebagaimana tabel 4.3 dengan nilai rata-rata 69,26. Selanjutnya dari perhitungan analisis regresi sederhana diperoleh hasil bahwa variabel budaya kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y), dapat dihasilkan persamaan garis regresi $\hat{Y} = a + bx = -40,91 + 0,586x$. Dari persamaan tersebut dapat dianalisis bahwa kinerja guru jika tanpa adanya budaya kerja ($X_1=0$) maka kinerja guru hanya -40,91 apabila peningkatan sebesar satu satuan variabel budaya kerja

(X_1) akan meningkatkan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,586 satuan, yang berarti bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya dinyatakan secara keseluruhan (simultan) budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru karena hasil uji t sebesar 3,80 lebih besar dari *level of significant* yang ditentukan yaitu 5% sebesar 1,74. Selanjutnya berdasarkan perhitungan *Rsquare* yang telah dilakukan, diperoleh koefisien determinasi $R = 0,594$ hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari budaya kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon sebesar 35,3% dan sisanya sebesar 64,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Budaya kerja guru pada waktu bekerja dapat berpengaruh pada bagaimana kinerja yang dilaksanakan. Sikap-sikap guru yang dimiliki seperti disiplin, saling menghargai, tanggung jawab dan keteladanannya yang kuat. Dengan adanya budaya kerja kuat yang dimiliki oleh guru, guru dapat menjalankan tugas serta kewajibannya dan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi. Jika setiap guru memiliki sikap menyukai pekerjaannya yang dilaksanakannya guru akan dengan mudah dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Penelitian sejalan dengan penelitian Susi Handayani, hasil penelitian Susi Handayani mengatakan

budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SD IT AnNuriyah Sekayu. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji parsial t-hitung sebesar 2,490 pada tingkat sig sebesar 0.020. Dari hipotesis yang dilakukan diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 10,617 + 0,553 X$ yang berarti nilai konstanta sebesar 10,617 menunjukkan bahwa jika budaya tidak diperhatikan masih terdapat kinerja guru walaupun kecil dalam ukuran satuan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,212 menunjukkan bahwa jika budaya kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai budaya kerja maka kinerja guru akan mengalami perubahan atau peningkatan. Dengan demikian analisis ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Pengaruh budaya kerja dengan kinerjaguru SD IT An-Nuriyah Sekayu ternyata positif.¹⁹

2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon

¹⁹ Susi Handayani, "Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di SD IT An-Nuriyah Sekayu", *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan Sumber Daya Manusia*, (Vol. 3, No. 3, Tahun 2022), hlm. 155-156.

Hasil pengujian secara statistik sebagaimana yang telah ditunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai nilai cukup baik dan berada pada interval 29 - 35 sebagaimana tabel 4.6 dengan nilai rata-rata 33,12. Selanjutnya dari perhitungan analisis regresi sederhana diperoleh hasil bahwa variabel pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), dapat dihasilkan persamaan garis regresi $\hat{Y} = a + bx = 47,12 + 0,586x$. Dari persamaan tersebut dapat dianalisis bahwa kinerja guru jika tanpa adanya pengalaman kerja ($X_1=0$) maka kinerja guru hanya 47,12 apabila peningkatan sebesar satu satuan variabel budaya kerja (X_1) akan meningkatkan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,586 satuan, yang berarti bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya dinyatakan secara keseluruhan (simultan) pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru karena hasil uji t sebesar 1,78 lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan yaitu 5% sebesar 1,74 Selanjutnya berdasarkan perhitungan *Rsquare* yang telah dilakukan, diperoleh koefisien determinasi $R = 0,269$ hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari pengalaman kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon sebesar 72% dan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Penelitian mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru, diperoleh hasil variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman yang dimiliki seorang guru tersebut banyak yang belum kompeten sesuai dengan bidangnya, dan kurangnya pengetahuan dalam pekerjaannya yang mengakibatkan kesusahan dalam mengerjakan tugas-tugas yang ada di instansi tersebut.

Penelitian sejalan dengan penelitian Putri Sariyanti, hasil penelitian Putri Sariyanti mengatakan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Daerah Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini dibuktikan dengan pengujian secara parsial dengan menggunakan perhitungan regresi berganda menunjukkan bahwa pengalaman kerja sebesar 0,007 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($0,040 < 1,666$). Artinya pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.²⁰

3. Pengaruh budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon

²⁰ Putri Sariyanti, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, *Jurnal Pendidikan*. hlm. 3-5.

Hasil pengujian secara statistik sebagaimana yang telah ditunjukkan bahwa kinerja guru mempunyai nilai cukup baik dan berada pada interval 58 - 71 sebagaimana tabel 4.9 dengan nilai rata-rata 65,75. Selanjutnya dari perhitungan analisis regresi ganda diperoleh hasil bahwa variabel budaya kerja (X_1) dan variabel pengalaman kinerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), dapat dihasilkan persamaan garis regresi $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 = 435,53 + 0,002290X_1 + -11,326X_2$, dari persamaan tersebut dapat dianalisis bahwa kinerja guru jika tanpa adanya budaya kerja ($X_1 = 0$) dan pengalaman kerja ($X_2 = 0$) maka kinerja guru hanya 435,53 apabila peningkatan sebesar satu satuan variabel budaya kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) akan meningkatkan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,0002290 dan -11,326 satuan, yang berarti bahwa budaya kerja dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya dinyatakan secara keseluruhan (simultan) budaya kerja dan pengalaman mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru karena hasil uji F sebesar 3,632 lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan yaitu 5% sebesar 3,74. Selanjutnya berdasarkan perhitungan R square yang telah dilakukan, diperoleh koefisien determinasi $R = 0,599$ hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja

guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon sebesar 35,8% dan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi pembahasan dalam penelitian ini.

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 budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon.

E. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini pasti terjadi banyak kendala dan hambatan. Hal tersebut bukan karena faktor kesengajaan akan tetapi adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian.

1. Penelitian ini hanya dilakukan di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon, peneliti mengambil sampel 16 guru. Oleh karena itu hasil penelitian ini hanya berlaku untuk guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon.
2. Peneliti juga hanya memfokuskan penelitiannya pada budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru yang ada di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon.

Hambatan dan kendala tersebut tidak menyurutkan semangat peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini

sampai pada proses penulisan laporan dalam bentuk skripsi.
Syukur alhamdulillah semuanya dapat berjalan dengan lancar
dan berhasil dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian “Pengaruh Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru”, yang telah dilakukan, selanjutnya akan disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon. Hipotesis nihil (H_0) yang berbunyi “Tidak ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon” ditolak dan hipotesis kerja (H_a) yang berbunyi “Ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon” diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F sebesar 7,64 lebih besar dari *level of significant* yang ditentukan yaitu 5% sebesar 4,60. Selanjutnya berdasarkan perhitungan *R square* yang telah dilakukan, diperoleh koefisien determinasi $R = 0,594$ hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari budaya kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon sebesar 35,3% dan sisanya sebesar 64,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon. Hipotesis nihil (H_0) yang berbunyi “Tidak ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja

guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon” diterima dan hipotesis kerja (H_a) yang berbunyi “Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon” ditolak. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F sebesar 1,091 lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan yaitu 5% sebesar 4,60. Selanjutnya berdasarkan perhitungan *R square* yang telah dilakukan, diperoleh koefisien determinasi $R = 0,269$ hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari pengalaman kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon sebesar 72% dan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

3. Tidak terdapat pengaruh budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon. Hipotesis nihil (H_0) yang berbunyi “Tidak ada pengaruh budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon” diterima dan hipotesis kerja (H_a) yang berbunyi “Ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon” ditolak. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F sebesar 3,632 lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan yaitu 5% sebesar 3,74. Selanjutnya berdasarkan perhitungan *R square* yang telah dilakukan, diperoleh koefisien determinasi $R = 0,594$ hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru di MTs NU 06

Sunan Abinawa Pegandon sebesar 35,8% dan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon”, maka peneliti memberikan saran bahwa kinerja guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon perlu di tingkatkan dalam kedisiplinan di lingkungan sekolah, dengan hadir setiap hari dan tepat waktu. Selain budaya kerja, faktor lain pendukung kinerja guru adalah pengalaman kerja, dalam pengalaman kerja guru yang dimiliki harus berkompeten sesuai dengan bidangnya, dan mempunyai pengetahuan dalam pekerjaannya yang dimilikinya guna meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam mengajar.

C. Penutup

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan dan kesempurnaan hasil yang telah didapat. Penulis sangat berterima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini

bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, Ridwan. 2009. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharismi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhanudin. 2007. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Departemen Agama RI. 2010. *Alqur'an dn Tafsirnya: Edisi yang disempurnakan jilid V*, Jakarta: Lentera Abadi.
- Djarmiko, Yayat Hayati. 2008. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Duwi Priyanto, Duwi. 2010. *Paham Analisis Data Dengan SPSS*, Jakarta: Media Kom.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Analisis Regresi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jauhari, Heri. 2010. *Panduan Penulisan Skripsi Teori dan Aplikasi*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Khoiri, Nur. 2018. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Ragam, Model, dan Pendekatan*. Semarang: Southeast Asean Publishing.

- Muhibbang. 2014. *“Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar”*. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanudin.
- Mulyasa. 2013. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru I*. Bandung: PT Remaja Rodakarya.
- Mustaqim. 2013. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Semarang: Rasail Media Group.
- Nawawi, Hadari. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Nurhadijah. 2017. *“Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara”* ejournal Administrasi Negara Vol. V No. 1.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2012. *Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja*.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ridwan. 2011. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Viathzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Rusmana. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru: Studi Analisis Terhadap Guru Sekolah Dasar Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sagala, Syaiful. 2008. *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan, Pemberdayaan Organisasi Pendidikan ke Arah yang Lebih Profesional dan Dinamis di Provinsi, Kabupaten/Kota, dan Satuan Pendidikan*,. Bandung : Alfabeta.
- Sekretariat Negara RI. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, Jakarta: Sekretariat Negara RI.
- Sekretariat Negara RI. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Sekretariat Negara RI.
- Sekretariat Negara RI. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*,. Jakarta: Departemen Pendidikan.
- Sudjana, Nana. 1989. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*,. Bandung: Sinar Baru Algesindo Offse.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*,. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sukmadita, Nana Syaodih. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sulaeman, Ardika. 2014. “*Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*”. *Jurnal Trikonomika* Vol. 13, No. 1.
- Suryani, Susi. 2013. *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Suwardi. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Profesionalisme Guru di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus*, Tesis. Lampung: Pascasarjana Universitas Lampung.
- Suyatno. 2008. *Panduan Sertifikasi Guru*. Jakarta: Indeks.
- Triyanto. 2006. *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, dan Kesejahteraan*,. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*,. Jakarta: Gaung Persada,

Lampiran 1

ANGKET PENELITIAN

A. Identitas Responden

Nama :

Guru Mata Pelajaran :

B. Petunjuk Pengisian

1. Bapak/Ibu guru dimohon membaca dengan cermat setiap item dan seluruh alternatif jawabannya.
2. Bapak/Ibu guru dimohon kesediaan untuk mengisi identitas responden dengan lengkap.
3. Bapak/Ibu guru dimohon membubuhkan tanda cheklist (√) pada kolom altrnatif jawaban yang paling sesuai menurut pemahaman, pengamatan, dan pengalaman sendiri.
4. Alternatif jawaban ada empat opsi yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju.
5. Isilah seluruh butir dalam angket ini dengan sebenar-benarnya sesuai dengan pengamatan dan pengalaman Bapak/Ibu guru masing-masing

Angket Variabel X₁
(Budaya Kerja)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Guru menaati tata tertib yang berlaku di madrasah.				
2.	Guru tertib mengisi absensi siswa sebelum/sesudah proses belajar mengajar.				
3.	Guru melaksanakan KBM sesuai dengan RPP yang telah di rencanakan.				
4.	Guru memberikan evaluasi setelah belajar				
5.	Guru memberikan motivasi kepada peserta didik agar berprestasi.				
6.	Guru datang tepat waktu untuk memberikan materi pelajaran.				
7.	Guru meninggalkan madrasah sesuai dengan waktu yang ditentukan.				
8.	Guru memberitahukan kepada pihak madrasah jika berhalangan hadir.				
9.	Guru memakai seragam sesuai dengan peraturan yang ada.				
10.	Guru siap dalam menerima dan memberi informasi yang benar.				
11.	Guru menyampaikan pendapatnya ketika berada di forum musyawarah.				
12.	Guru menghargai dan menghormati hak orang lain.				
13.	Guru menghargai dan menghormati pendapat dari guru yang lain.				

14.	Guru bersikap hormat kepada setiap warga madrasah.				
15.	Guru saling bekerjasama untuk mewujudkan visi madrasah.				
16.	Guru memiliki sikap terbuka dan jujur dalam berkomunikasi.				
17.	Guru meningkatkan serta memelihara kebersamaan dengan guru lain.				
18.	Guru menjadi pendengar setia ketika ada peserta didik yang berkeluh kesah tentang masalahnya.				
19.	Guru menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai guru dengan baik.				
20.	Ketika berhalangan hadir guru meninggalkan tugas untuk peserta didik.				

Angket Variabel X₂
(Pengalaman Kerja)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.				
2.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien.				
3.	Pekerjaan yang saya lakukan ini, sangat membutuhkan pengalaman kerja yang telah saya miliki sebelumnya.				
4.	Semakin lama guru bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja guru tersebut.				
5.	Dalam bekerja, saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan tepat pada waktunya				
6.	Saya menguasai pekerjaan karena pengalaman saya.				
7.	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja saya.				

8.	Saya selalu mengikuti perkembangan iptek dalam membantu penyelesaian pekerjaan.				
9.	Saya seringkali tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.				
10.	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan akan meningkatkan pengalaman kerja saya.				

Angket Variabel Y
(Kinerja Guru)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Guru mampu memberikan kejelasan dalam menyampaikan materi dan jawaban terhadap pertanyaan di kelas.				
2.	Guru mampu memanfaatkan media dan teknologi pembelajaran.				
3.	Kesesuaian materi ujian atau tugas dengan tujuan pembelajaran.				
4.	Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik.				
5.	Guru mengajak peserta didik untuk membaca doa sebelum dimulai pembelajaran.				
6.	Guru memiliki sikap berwibawa sebagai pendidik.				
7.	Guru mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi.				
8.	Guru mampu menjadi contoh dalam bersikap dan berperilaku.				
9.	Guru bergaul secara efektif dengan peserta				

	didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan.				
10.	Guru mampu bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.				
11.	Guru mampu berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional.				
12.	Guru mampu berkomunikasi secara lisan dan tulisan.				
13.	Guru mampu menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.				
14.	Guru mempunyai toleransi terhadap keberagaman peserta didik.				
15.	Guru sebelum memulai proses pembelajaran terlebih dahulu menjabarkan kompetensi dasar.				
16.	Guru menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan.				
17.	Guru membuat rencana perencanaan pembelajaran (RPP) yang hendak diberikan kepada peserta didik.				
18.	Guru sebelum memulai proses pembelajaran terlebih dahulu menjabarkan kompetensi				

	dasar.				
19.	Guru menggunakan buku-buku dalam perpustakaan untuk menambah wawasan siswa.				
20.	Guru memberikan kuis kepada siswa sebelum memulai pelajaran.				

Lampiran 2

NAMA RESPONDEN

NO	NAMA
1	Fathulloh, S.Pd
2	H. Abdul Majid, S.Pd.I
3	Drs. Aris Mufidi
4	Aspuriyah, S.Pd
5	Ghufron, S.Pd.I
6	Hani An Mari A, S.Pd.I
7	Moh Rozi, S.Ag
8	Drs. Mujazin
9	Niswah, S.Ag
10	Noor Kholik, S.Pd
11	Sulaeman, S.Pd.I
12	Sunaryo, S.Ag
13	Sya'dullah, S.Ag
14	Lisa Kusmaningrum, S.Pd
15	Susilo Nur Rochman, S.Si
16	Achmad Zaenudin, S.Pd.I

Lampiran 3

BUKTI PENGISIAN ANGKET

ANGKET PENELITIAN

A. Identitas Responden

Nama

Guru Mata Pelajaran

: Noor Kholik Spd.
: IPA.

B. Petunjuk Pengisian

1. Bapak/Ibu guru dimohon membaca dengan cermat setiap item dan seluruh alternatif jawabannya.
2. Bapak/Ibu guru dimohon kesediaan untuk mengisi identitas responden dengan lengkap.
3. Bapak/Ibu guru dimohon membubuhkan tanda checklist (√) pada kolom alternatif jawaban yang paling sesuai menurut pemahaman, pengamatan, dan pengalaman sendiri.
4. Alternatif jawaban ada empat opsi yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju.
5. Isilah seluruh butir dalam angket ini dengan sebenar-benarnya sesuai dengan pengamatan dan pengalaman Bapak/Ibu guru masing-masing.

Angket Variabel X₁
(Budaya Kerja)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Guru menaati tata tertib yang berlaku di madrasah.	✓			
2.	Guru tertib mengisi absensi siswa sebelum/sesudah proses belajar mengajar.	✓			
3.	Guru melaksanakan KBM sesuai dengan RPP yang telah di rencanakan.	✓			
4.	Guru memberikan evaluasi setelah belajar		✓		
5.	Guru memberikan motivasi kepada peserta didik agar berprestasi.		✓		
6.	Guru datang tepat waktu untuk memberikan materi pelajaran.	✓			
7.	Guru meninggalkan madrasah sesuai dengan waktu yang ditentukan.		✓		
8.	Guru memberitahukan kepada pihak madrasah jika berhalangan hadir.		✓		
9.	Guru memakai seragam sesuai dengan peraturan yang ada.		✓		
10.	Guru siap dalam menerima				

	dan memberi informasi yang benar.	✓			
11.	Guru menyampaikan pendapatnya ketika berada di forum musyawarah.		✓		
12.	Guru menghargai dan menghormati hak orang lain.		✓		
13.	Guru menghargai dan menghormati pendapat dari guru yang lain.		✓		
14.	Guru bersikap hormat kepada setiap warga madrasah.		✓		
15.	Guru saling bekerjasama untuk mewujudkan visi madrasah.		✓		
16.	Guru memiliki sikap terbuka dan jujur dalam berkomunikasi.		✓		
17.	Guru meningkatkan serta memelihara kebersamaan dengan guru lain.		✓		
18.	Guru menjadi pendengar setia ketika ada peserta didik yang berkeluh kesah tentang masalahnya.			✓	
19.	Guru menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai guru dengan baik.		✓		
20.	Ketika berhalangan hadir guru meninggalkan tugas			✓	

Angket Variabel X₂
(Pengalaman Kerja)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	✓			
2.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien.	✓			
3.	Pekerjaan yang saya lakukan ini, sangat membutuhkan pengalaman kerja yang telah saya miliki sebelumnya.		✓		
4.	Semakin lama guru bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja guru tersebut.	✓			
5.	Dalam bekerja, saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan tepat pada waktunya		✓		
6.	Saya menguasai pekerjaan				

	karena pengalaman saya.		✓		
7.	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja saya.		✓		
8.	Saya selalu mengikuti perkembangan iptek dalam membantu penyelesaian pekerjaan.		✓		
9.	Saya seringkali tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.			✓	
10.	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan akan meningkatkan pengalaman kerja saya.	✓			

Angket Variabel Y
(Kinerja Guru)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Guru mampu memberikan kejelasan dalam menyampaikan materi dan jawaban terhadap pertanyaan di kelas.		✓		
2.	Guru mampu memanfaatkan media dan teknologi pembelajaran.		✓		

3.	Kesesuaian materi ujian atau tugas dengan tujuan pembelajaran.		✓		
4.	Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik.	✓			
5.	Guru mengajak peserta didik untuk membaca doa sebelum dimulai pembelajaran.	✓			
6.	Guru memiliki sikap berwibawa sebagai pendidik.		✓		
7.	Guru mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi.		✓		
8.	Guru mampu menjadi contoh dalam bersikap dan berperilaku.	✓			
9.	Guru bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan.		✓		
10.	Guru mampu bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.	✓			
11.	Guru mampu berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional.		✓		

12.	Guru mampu berkomunikasi secara lisan dan tulisan.		✓			
13.	Guru mampu menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.	✓				
14.	Guru mempunyai toleransi terhadap keberagaman peserta didik.		✓			
15.	Guru sebelum memulai proses pembelajaran terlebih dahulu menjabarkan kompetensi dasar.	✓				
16.	Guru menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan.	✓				
17.	Guru membuat rencana perencanaan pembelajaran (RPP) yang hendak diberikan kepada peserta didik.	✓				
18.	Guru sebelum memulai proses pembelajaran terlebih dahulu menjabarkan kompetensi dasar.	✓				
19.	Guru menggunakan buku-buku dalam perpustakaan untuk menambah wawasan siswa.	✓				
20.	Guru memberikan kuis kepada siswa sebelum memulai pelajaran.		✓			

Lampiran 4

DATA MENTAH VRIABEL X₁

Res	Budaya Kerja											
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
1	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
6	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
8	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
9	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
12	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	JML				
4	4	4	3	3	3	3	3	69				
4	4	4	4	3	4	4	4	76				
4	4	4	4	4	4	4	4	79				
3	3	3	3	3	3	3	3	61				
3	3	3	3	3	2	3	2	60				
4	4	4	4	4	3	4	3	72				
4	4	4	4	4	3	4	3	76				
4	4	4	4	4	3	4	3	72				
4	4	4	4	4	3	4	3	72				
4	4	4	4	4	4	4	4	80				
3	3	3	3	3	4	3	4	65				
4	3	3	3	3	3	4	3	66				
3	3	3	3	3	3	3	3	60				
4	4	4	4	4	3	4	3	72				
3	3	3	3	3	3	3	3	60				
4	4	4	4	4	4	4	4	79				

Lampiran 5

DATA MENTAH VARIABEL X₂

Res	Pengalaman Kerja										JML
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
5	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	34
6	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
9	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	28
12	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
13	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	27
14	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	34
15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
16	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38

Lampiran 6

DATA MENTAH VARIABEL Y

Res	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9
1	3	3	3	3	4	3	3	3	3
2	3	4	3	3	4	4	3	3	3
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	4	4	3	3	4	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	4	3	3	3	3
12	4	3	4	4	3	3	3	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	3	3	4	4	4	4	4

Kinerja Guru											JML
Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	62
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	66
4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	74
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	71
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	77
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	62
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	69
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	75

Lampiran 7

ANALISIS VALIDITAS VARIABEL X₁

Correlations

		X1.1	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007
X1.1	Pearson Correlation	1	,713**	,244	,255	,870**	,870**	,389	,244
	Sig. (2-tailed)		,002	,363	,341	,000	,000	,136	,363
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00001	Pearson Correlation	,713**	1	,372	,182	,620*	,620*	,277	,041
	Sig. (2-tailed)	,002		,156	,501	,010	,010	,298	,879
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00002	Pearson Correlation	,244	,372	1	,488	,333	,333	,745**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,363	,156		,055	,207	,207	,001	,001
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00003	Pearson Correlation	,255	,182	,488	1	,293	,293	,655**	,488
	Sig. (2-tailed)	,341	,501	,055		,271	,271	,006	,055
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00004	Pearson Correlation	,870**	,620*	,333	,293	1	1,000**	,447	,333
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,207	,271		,000	,082	,207
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00005	Pearson Correlation	,870**	,620*	,333	,293	1,000**	1	,447	,333
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,207	,271	,000		,082	,207
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00006	Pearson Correlation	,389	,277	,745**	,655**	,447	,447	1	,745**
	Sig. (2-tailed)	,136	,298	,001	,006	,082	,082		,001
	N	16	16	16	16	16	16	16	16

VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020
,244	,856**	,255	1,000**	1,000**	,870**	,870**	,764*	,674*	,302	,870**	,302	,848*
,363	,000	,341	,000	,000	,000	,000	,001	,004	,256	,000	,256	,000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,372	,832**	,182	,713**	,713**	,620*	,620*	,545*	,480	,215	,620*	,215	,664*
,156	,000	,501	,002	,002	,010	,010	,029	,060	,424	,010	,424	,005
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
1,000**	,149	,488	,244	,244	,333	,333	,423	,268	,808**	,333	,808**	,657**
,000	,582	,055	,363	,363	,207	,207	,103	,334	,000	,207	,000	,006
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,488	,218	,429	,255	,255	,293	,293	,333	,378	,507*	,293	,507*	,520*
,055	,417	,098	,341	,341	,271	,271	,207	,149	,045	,271	,045	,039
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,333	,745**	,293	,870**	,870**	1,000**	1,000**	,878**	,775**	,346	,733**	,346	,885**
,207	,001	,271	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,189	,001	,189	,000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,333	,745**	,293	,870**	,870**	1,000**	1,000**	,878**	,775**	,346	,733**	,346	,885**
,207	,001	,271	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,189	,001	,189	,000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16

VAR00007	Pearson Correlation	,244	,041	,733**	,488	,333	,333	,745**
	Sig. (2-tailed)	,363	,879	,001	,055	,207	,207	,001
	N	16	16	16	16	16	16	16
VAR00008	Pearson Correlation	,244	,372	1,000**	,488	,333	,333	,745**
	Sig. (2-tailed)	,363	,156	,000	,055	,207	,207	,001
	N	16	16	16	16	16	16	16
VAR00009	Pearson Correlation	,856**	,832**	,149	,218	,745**	,745**	,333
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,582	,417	,001	,001	,207
	N	16	16	16	16	16	16	16
VAR00010	Pearson Correlation	,255	,182	,488	,429	,293	,293	,655**
	Sig. (2-tailed)	,341	,501	,055	,098	,271	,271	,006
	N	16	16	16	16	16	16	16
VAR00011	Pearson Correlation	1,000**	,713**	,244	,255	,870**	,870**	,389
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,363	,341	,000	,000	,136
	N	16	16	16	16	16	16	16
VAR00012	Pearson Correlation	1,000**	,713**	,244	,255	,870**	,870**	,389
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,363	,341	,000	,000	,136
	N	16	16	16	16	16	16	16
VAR00013	Pearson Correlation	,870**	,620**	,333	,293	1,000**	1,000**	,447
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,207	,271	,000	,000	,082
	N	16	16	16	16	16	16	16

,745**	,333	,655**	,389	,389	,447	,447	,509*	,577*	,516*	,447	,516*	,711**
,001	,207	,006	,136	,136	,082	,082	,044	,019	,041	,082	,041	,002
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,733**	,149	,488	,244	,244	,333	,333	,423	,258	,577*	,333	,577*	,583*
,001	,582	,055	,363	,363	,207	,207	,103	,334	,019	,207	,019	,018
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
1	,149	,488	,244	,244	,333	,333	,423	,258	,808**	,333	,808**	,657**
,582	,582	,055	,363	,363	,207	,207	,103	,334	,000	,207	,000	,006
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,149	1	,218	,856**	,856**	,745**	,745**	,655**	,577*	,000	,745**	,000	,701**
,582	,417	,000	,000	,001	,001	,006	,019	1,000	,001	1,000	,001	,002
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,488	,218	1	,255	,255	,293	,293	,333	,378	,507*	,293	,507*	,520*
,055	,417	,341	,341	,341	,271	,271	,207	,149	,045	,271	,045	,039
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,244	,856**	,255	1	1,000**	,870**	,870**	,764**	,674**	,302	,870**	,302	,848**
,363	,000	,341	,000	,000	,000	,000	,001	,004	,256	,000	,256	,000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,244	,856**	,255	1,000**	1	,870**	,870**	,764**	,674**	,302	,870**	,302	,848**
,363	,000	,341	,000	,000	,000	,000	,001	,004	,256	,000	,256	,000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,333	,745**	,293	,870**	,870**	1	1,000**	,878**	,775**	,346	,733**	,346	,885**
,207	,001	,271	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,189	,001	,189	,000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16

VAR00014	Pearson Correlation	,870**	,620*	,333	,293	1,000**	1,000**	,447
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,207	,271	,000	,000	,082
	N	16	16	16	16	16	16	16
VAR00015	Pearson Correlation	,764**	,545*	,423	,333	,878**	,878**	,509*
	Sig. (2-tailed)	,001	,029	,103	,207	,000	,000	,044
	N	16	16	16	16	16	16	16
VAR00016	Pearson Correlation	,674**	,480	,258	,378	,775**	,775**	,577*
	Sig. (2-tailed)	,004	,060	,334	,149	,000	,000	,019
	N	16	16	16	16	16	16	16
VAR00017	Pearson Correlation	,302	,215	,808**	,507*	,346	,346	,516*
	Sig. (2-tailed)	,256	,424	,000	,045	,189	,189	,041
	N	16	16	16	16	16	16	16
VAR00018	Pearson Correlation	,870**	,620*	,333	,293	,733**	,733**	,447
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,207	,271	,001	,001	,082
	N	16	16	16	16	16	16	16
VAR00019	Pearson Correlation	,302	,215	,808**	,507*	,346	,346	,516*
	Sig. (2-tailed)	,256	,424	,000	,045	,189	,189	,041
	N	16	16	16	16	16	16	16
VAR00020	Pearson Correlation	,848**	,664**	,657**	,520*	,885**	,885**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,006	,039	,000	,000	,002
	N	16	16	16	16	16	16	16

,333	,745**	,293	,870**	,870**	1,000**	1	,878**	,775**	,346	,733**	,346	,885**
,207	,001	,271	,000	,000	,000		,000	,000	,189	,001	,189	,000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,423	,655**	,333	,764**	,764**	,878**	,878**	1	,882**	,394	,878**	,394	,880**
,103	,008	,207	,001	,001	,000	,000		,000	,131	,000	,131	,000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,258	,577**	,378	,674**	,674**	,775**	,775**	,882**	1	,224	,775**	,224	,764**
,334	,019	,149	,004	,004	,000	,000	,000		,405	,000	,405	,001
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,808**	,000	,507*	,302	,302	,346	,346	,394	,224	1	,346	1,000**	,631**
,000	1,000	,045	,256	,256	,189	,189	,131	,405		,189	,000	,009
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,333	,745**	,293	,870**	,870**	,733**	,733**	,878**	,775**	,346	1	,346	,829**
,207	,001	,271	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,189		,189	,000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,808**	,000	,507*	,302	,302	,346	,346	,394	,224	1,000**		,346	1
,000	1,000	,045	,256	,256	,189	,189	,131	,405	,000		,189	,009
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,657**	,701**	,520*	,848**	,848**	,885**	,885**	,880**	,764**	,631**	,829**	,631**	1
,006	,002	,039	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,009	,000	,009	
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16

Lampiran 8

ANALISIS VALIDITAS VARIABEL X₂

		Correlations										
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011
VAR00001	Pearson Correlation	1	.882**	.750**	.289	.882**	.750**	.289	.674**	.530**	.750**	.855**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.278	.000	.001	.278	.004	.035	.001	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00002	Pearson Correlation	.882**	1	.824**	.364	1.000**	.824**	.364	.764**	.445	.824**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.166	.000	.000	.166	.001	.084	.000	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00003	Pearson Correlation	.750**	.824**	1	.433	.824**	.632**	.433	.795**	.531**	.632**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.094	.000	.009	.094	.000	.034	.009	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00004	Pearson Correlation	.289	.364	.433	1	.364	.433	1.000**	.234	.612**	.433	.630**
	Sig. (2-tailed)	.278	.166	.094		.166	.094	.000	.384	.012	.094	.009
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00005	Pearson Correlation	.882**	1.000**	.824**	.364	1	.824**	.364	.764**	.445	.824**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.166		.000	.166	.001	.084	.000	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00006	Pearson Correlation	.750**	.824**	.632**	.433	.824**	1	.433	.564**	.531**	1.000**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.009	.094	.000		.094	.023	.034	.000	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00007	Pearson Correlation	.289	.364	.433	1.000**	.364	.433	1	.234	.612**	.433	.630**
	Sig. (2-tailed)	.278	.166	.094	.000	.166	.094		.384	.012	.094	.009
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00008	Pearson Correlation	.674**	.764**	.795**	.234	.764**	.564**	.234	1	.286	.564**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.384	.001	.023	.384		.283	.023	.001
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00009	Pearson Correlation	.530**	.445	.531**	.612**	.445	.531**	.612**	.286	1	.531**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.035	.084	.034	.012	.084	.034	.012	.283		.034	.002
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00010	Pearson Correlation	.750**	.824**	.632**	.433	.824**	1.000**	.433	.564**	.531**	1	.882**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.009	.094	.000	.000	.094	.023	.034		.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00011	Pearson Correlation	.855**	.910**	.856**	.630**	.910**	.882**	.630**	.727**	.709**	.882**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.009	.001	.002	.000	
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16

Lampiran 9

ANALISIS VALIDITAS VARIABEL Y

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008
VAR00001	Pearson Correlation	1	.709 ^{**}	.713 ^{**}	.545 [*]	.323	.709 ^{**}	.856 ^{**}	.870 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.002	.002	.029	.223	.002	.000	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00002	Pearson Correlation	.709 ^{**}	1	.367	.234	.595 [*]	1,000 ^{**}	.856 ^{**}	.592 [*]
	Sig. (2-tailed)	.002		.162	.384	.015	.000	.000	.016
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00003	Pearson Correlation	.713 ^{**}	.367	1	.462	.101	.367	.462	.620 [*]
	Sig. (2-tailed)	.002	.162		.071	.710	.162	.071	.010
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00004	Pearson Correlation	.545 [*]	.234	.462	1	.218	.234	.333	.745 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.029	.384	.071		.417	.384	.207	.001
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00005	Pearson Correlation	.323	.595 [*]	.101	.218	1	.595 [*]	.509 [*]	.423
	Sig. (2-tailed)	.223	.015	.710	.417		.015	.044	.103
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00006	Pearson Correlation	.709 ^{**}	1,000 ^{**}	.367	.234	.595 [*]	1	.856 ^{**}	.592 [*]
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.162	.384	.015		.000	.016
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00007	Pearson Correlation	.856 ^{**}	.856 ^{**}	.462	.333	.509 [*]	.856 ^{**}	1	.745 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.071	.207	.044	.000		.001
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00008	Pearson Correlation	.870 ^{**}	.592 [*]	.620 [*]	.745 ^{**}	.423	.592 [*]	.745 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.010	.001	.103	.016	.001	
	N	16	16	16	16	16	16	16	16

VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021
1,000 ^{**}	.592 [*]	.713 ^{**}	.709 ^{**}	.418	.323	.545 [*]	.870 ^{**}	.870 ^{**}	.367	.545 [*]	.561 [*]	.866 ^{**}
.000	.016	.002	.002	.107	.223	.029	.000	.000	.162	.029	.024	.000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
.709 ^{**}	.592 [*]	.713 ^{**}	1,000 ^{**}	.709 ^{**}	.595 [*]	.234	.592 [*]	.592 [*]	.022	.545 [*]	.561 [*]	.807 ^{**}
.002	.016	.002	.000	.002	.015	.384	.016	.016	.937	.029	.024	.000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
.713 ^{**}	.289	.590 [*]	.367	.367	.101	.462	.620 [*]	.620 [*]	.590 [*]	.462	.787 ^{**}	.641 [*]
.002	.277	.016	.162	.162	.710	.071	.010	.010	.016	.071	.000	.007
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
.545 [*]	.447	.092	.234	.234	.218	1,000 ^{**}	.745 ^{**}	.745 ^{**}	.832 ^{**}	.333	.218	.616
.029	.082	.733	.384	.384	.417	.000	.001	.001	.000	.207	.417	.011
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
.323	.683 ^{**}	.424	.595 [*]	.595 [*]	1,000 ^{**}	.218	.423	.423	.101	.509 [*]	.333	.630 ^{**}
.223	.004	.102	.015	.015	.000	.417	.103	.103	.710	.044	.207	.009
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
.709 ^{**}	.592 [*]	.713 ^{**}	1,000 ^{**}	.709 ^{**}	.595 [*]	.234	.592 [*]	.592 [*]	.022	.545 [*]	.561 [*]	.807 ^{**}
.002	.016	.002	.000	.002	.015	.384	.016	.016	.937	.029	.024	.000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
.856 ^{**}	.745 ^{**}	.832 ^{**}	.856 ^{**}	.545 [*]	.509 [*]	.333	.745 ^{**}	.745 ^{**}	.092	.667 ^{**}	.655 [*]	.868 ^{**}
.000	.001	.000	.000	.029	.044	.207	.001	.001	.733	.005	.006	.000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
.870 ^{**}	.733 ^{**}	.620 [*]	.592 [*]	.592 [*]	.423	.745 ^{**}	1,000 ^{**}	1,000 ^{**}	.620 [*]	.745 ^{**}	.488	.920 ^{**}
.000	.001	.010	.016	.016	.103	.001	.000	.000	.010	.001	.055	.000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16

VAR00009	Pearson Correlation	1,000**	,709**	,713**	,545*	,323	,709**	,856**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002	,029	,223	,002	,000	,000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00010	Pearson Correlation	,592*	,592*	,289	,447	,683**	,592*	,745**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,016	,016	,277	,082	,004	,016	,001	,001
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00011	Pearson Correlation	,713**	,713**	,590*	,092	,424	,713**	,832**	,620*
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,016	,733	,102	,002	,000	,010
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00012	Pearson Correlation	,709**	1,000**	,367	,234	,595*	1,000**	,856**	,592*
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,162	,384	,015	,000	,000	,016
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00013	Pearson Correlation	,418	,709**	,367	,234	,595*	,709**	,545*	,592*
	Sig. (2-tailed)	,107	,002	,162	,384	,015	,002	,029	,016
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00014	Pearson Correlation	,323	,595*	,101	,218	1,000**	,595*	,509*	,423
	Sig. (2-tailed)	,223	,015	,710	,417	,000	,015	,044	,103
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00015	Pearson Correlation	,545*	,234	,462	1,000**	,218	,234	,333	,745**
	Sig. (2-tailed)	,029	,384	,071	,000	,417	,384	,207	,001
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00016	Pearson Correlation	,870**	,592*	,620*	,745**	,423	,592*	,745**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,016	,010	,001	,103	,016	,001	,000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16

,870**	,733**	,620*	,592*	,592*	,423	,745**	1,000**	1,000**	,620*	,745**	,488	,920**
,000	,001	,010	,016	,016	,103	,001	,000	,000	,010	,001	,055	,000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
1	,592*	,713**	,709**	,418	,323	,545*	,870**	,870**	,367	,545*	,561*	,866*
	,016	,002	,002	,107	,223	,029	,000	,000	,162	,029	,024	,000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,592*	1	,620*	,592*	,592*	,683**	,447	,733**	,733**	,289	,745**	,488	,807**
,016		,010	,016	,016	,004	,082	,001	,001	,277	,001	,055	,000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,713**	,620*	1	,713**	,713**	,424	,092	,620*	,620*	,179	,832**	,787**	,781**
,002	,010		,002	,002	,102	,733	,010	,010	,506	,000	,000	,000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,709**	,592*	,713**	1	,709**	,595*	,234	,592*	,592*	,022	,545*	,561*	,807**
,002	,016	,002		,002	,015	,384	,016	,016	,937	,029	,024	,000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,418	,592*	,713**	,709**	1	,595*	,234	,592*	,592*	,367	,856**	,561*	,748*
,107	,016	,002	,002		,015	,384	,016	,016	,162	,000	,024	,001
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,323	,683**	,424	,595*	,595*	1	,218	,423	,423	,101	,509*	,333	,630**
,223	,004	,102	,015	,015		,417	,103	,103	,710	,044	,207	,009
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,545*	,447	,092	,234	,234	,218	1	,745**	,745**	,832**	,333	,218	,616*
,029	,082	,733	,384	,384	,417		,001	,001	,000	,207	,417	,011
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,870**	,733**	,620*	,592*	,592*	,423	,745**	1	1,000**	,620*	,745**	,488	,920**
,000	,001	,010	,016	,016	,103	,001		,000	,010	,001	,055	,000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16

VAR00017	Pearson Correlation	,870**	,592*	,620*	,745**	,423	,592*	,745**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,016	,010	,001	,103	,016	,001	,000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00018	Pearson Correlation	,367	,022	,590*	,832**	,101	,022	,092	,620*
	Sig. (2-tailed)	,162	,937	,016	,000	,710	,937	,733	,010
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00019	Pearson Correlation	,545*	,545*	,462	,333	,509	,545*	,667**	,745**
	Sig. (2-tailed)	,029	,029	,071	,207	,044	,029	,005	,001
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00020	Pearson Correlation	,561*	,561*	,787**	,218	,333	,561*	,655**	,488
	Sig. (2-tailed)	,024	,024	,000	,417	,207	,024	,006	,055
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00021	Pearson Correlation	,866**	,807**	,641**	,616	,630**	,807**	,868**	,920**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,011	,009	,000	,000	,000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16

,870**	,733**	,620*	,592*	,592*	,423	,745**	1,000**	1	,620*	,745**	,488	,920**
,000	,001	,010	,016	,016	,103	,001	,000	,000	,010	,001	,055	,000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,367	,289	,179	,022	,367	,101	,832**	,620*	,620*	1	,462	,303	,501*
,162	,277	,506	,937	,162	,710	,000	,010	,010	,071	,255	,048	,048
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,545*	,745**	,832**	,545*	,856**	,509	,333	,745**	,745**	,462	1	,655**	,805**
,029	,001	,000	,029	,000	,044	,207	,001	,001	,071	,16	,006	,000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,561*	,488	,787**	,561*	,561*	,333	,218	,488	,488	,303	,655**	1	,679**
,024	,055	,000	,024	,024	,207	,417	,055	,255	,006	,006	,004	,004
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,866**	,807**	,781**	,807**	,748**	,630**	,616	,920**	,920**	,501*	,805**	,679**	1
,000	,000	,000	,000	,001	,009	,011	,000	,000	,048	,000	,004	,004
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16

Lampiran 10

ANALISIS RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,764	21

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,781	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,765	21

Lampiran 11 Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi

**KEMENTERIAN AGAMA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl.Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Telp. 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185

Nomor : B-4692/Un.10.3/J3/PP.00.9/10/2018 Semarang, 8 Oktober 2018

Lampiran : -

Perihal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

Kepada Yth.

1. Prof. Dr. Hj. Nur Uhbiyati, M.Pd.
2. Dr. Fatkuroji, M.Pd.

Di Semarang

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul Penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul Skripsi Mahasiswa :

Nama : Nur Kholidah
NIM : 1503036099
Judul : Pengaruh Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal.

Dan menunjuk :

1. Pembimbing I : Prof. Dr. Hj. Nur Uhbiyati, M.Pd.
2. Pembimbing II : Dr. Fatkuroji, M.Pd.

Demikian penunjukan pembimbing Skripsi ini disampaikan, dan atas kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

A.n. Dekan,
Ketua Jurusan MPI


Fatmahanik, M.Ag.
NIP. 19770816 200501 1 003

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang
2. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 12 Surat Pra Riset



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185
Telepon 024-7601295, Faksimile 024-7615387
www.walisongo.ac.id

Nomor: B -2693/Un.10.3/D.1/TL.00./03/2019

27 Maret 2019

Lamp : -

Hal : Pengantar Pra Riset

a.n. : Nur Kholidah

NIM : 1503036099

Yth.

Kepala MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal
di Kendal

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, bersama ini kami
hadapkan mahasiswa :

Nama : Nur Kholidah

NIM : 1503036099

Alamat : Desa Lanji RT 05 RW 02 Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja
Guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal

Pembimbing :

1. Prof. Dr. Hj. Nur Uhbiyati, M.Pd.

2. Dr. Fatkurojji, M.Pd.

Mahasiswa tersebut membutuhkan data dengan tema/judul skripsi yang sedang disusun,
oleh karena itu kami mohon Mahasiswa tersebut di ijinkan melaksanakan riset selama 3
hari, mulai tanggal 1 April 2019 sampai dengan tanggal 3 April 2019

Demikian atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr. disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alikum Wr.Wb.



a.n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik

HAH SYUKUR

Tembusan :

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai
laporan)

Lampiran 13 Surat Izin Riset



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Prof. Dr. Hamka Km. 2 Semarang 50185
Telepon 024-7601295, Faksimile 024-7615387
www.walisongo.ac.id

Nomor : 3138/Urn.10.3/D/1/TA.00.01/06/2022 Semarang, 24 Juni 2022

Lamp : -

Hal : Mohon Izin Riset

a.n. : Nur Kholidah

NIM : 1503036099

Yth,

Kepala MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal

di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, atas nama mahasiswa:

Nama : Nur Kholidah

NIM : 1503036099

Alamat : Desa Lanji RT 05 RW 02 Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal

Pembimbing :

Dr. Fatkuroji, M.Pd

Sehubungan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan di berikan izin riset dan dukungan data dengan tema judul skripsi sebagaimana tersebut.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Tembusan :

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

Lampiran 14 Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian



LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU
MTs NU 06 SUNAN ABINAWA
PEGANDON KENDAL
TERAKREDITASI B



NSM : 121233240021

NPSN : 20364519

Alamat : Jl. Abinawa No. 75 Pegandon Kendal 51357 Telp. (0294) 383676 E-mail : mts_abinawa06@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : MTs NU 06 SA/098/SK/XII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fathulloh, S.Pd.
NIP. : -
Jabatan : Kepala MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon
Alamat : Jl. Raya Abinawa No.75 Pegandon Kendal 51357

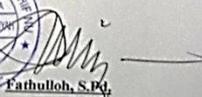
Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : NUR KHOLIDAH
NIM : 1503036099
Fakultas/Jurusan : FITK/MPI

Benar-benar telah melaksanakan penelitian di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal sebagai syarat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon**".

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dipergunakan seperlunya.

Pegandon, 12 Desember 2022

Kepala Madrasah,

Fathulloh, S.Pd.



Lampiran 15

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Nur Kholidah
2. TTL : Kendal, 10 Juli 1997
3. Alamat : Desa Lanji RT 05 RW 02 Patebon Kendal
4. No HP : 085943273779
5. E-mail : nur.kholidah69@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. TK Edi Peni
 - b. SD N 1 Lanji
 - c. MTs NU 06 Sunan Abinawa Pegandon
 - d. SMK N 1 Kendal
 - e. UIN Walisongo Semarang
2. Pendidikan Non Formal
 - a. TPQ Miftahussalafiyah Lanji
 - b. MDA NU 08 Miftahussalafiyah Lanji