

**PENGARUH IKLIM DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR
DI SMP ISLAM TERPADU ASSALAM PEKALONGAN**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh:

DIAN TAUCHIDA

NIM. 5217055

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2021**

**PENGARUH IKLIM DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR
DI SMP ISLAM TERPADU ASSALAM PEKALONGAN**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh:

DIAN TAUCHIDA
NIM. 5217055

Pembimbing:

Dr. H. SALAFUDDIN, M.Si.
NIP. 19650825 199903 1 001

Dr. H. M. SUGENG SOLEHUDDIN, M.Ag
NIP. 19730112 200003 1 001

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DIAN TAUCHIDA
NIM : 5217055
Program Studi : PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
Judul Tesis : PENGARUH IKLIM KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU DALAM PROSES
BELAJAR MENGAJAR DI SMP ISLAM
TERPADU ASSALAM PEKALONGAN

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis yang berjudul “PENGARUH IKLIM KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR DI SMP ISLAM TERPADU ASSALAM PEKALONGAN” secara keseluruhan adalah asli hasil karya/ penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya/ penelitian orang lain, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk atau dikutip dari sumbernya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa tesis ini adalah hasil plagiasi, penulis bersedia memperoleh sanksi akademik dengan dicabut gelamya.

Pekalongan, April 2021

Yang menyatakan



DIAN TAUCHIDA
NIM 5217055

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Permohonan Sidang Tesis

Kepada :

Yth. Rektor IAIN Pekalongan

c.q. Direktur Pascasarjana IAIN Pekalongan

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing kami menyatakan bahwa naskah tesis saudara :

Nama : DIAN TAUCHIDA

NIM : 5217055

Prodi : PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

Judul : PENGARUH IKLIM KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA GURU DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR
DI SMP ISLAM TERPADU ASSALAM PEKALONGAN

Telah dapat diajukan kepada Direktur Pascasarjana IAIN Pekalongan untuk segera disidang dalam rangka memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. W.b.

Pembimbing II,


Dr. H. M. SUGENG SOLEHUDDIN, M.Ag.
NIP. 19730112 200003 1 001

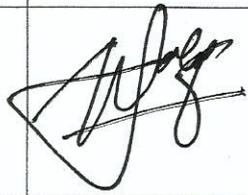
Pekalongan, 20 April 2021

Pembimbing I,


Dr. H. SALAFUDDIN, M.Si
NIP. 19650825 199903 1 001

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG TESIS

Nama : DIAN TAUCHIDA
NIM : 5217055
Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam
Judul : PENGARUH IKLIM KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR DI SMP IT ASSALAM PEKALONGAN

No	Nama	Tanda tangan	Tanggal
1	Dr. H. SALAFUDDIN, M.Si		31/2021 13
2	Dr. H. M. SUGENG SOLEHUDDIN, M.Ag.		26/4-2021

Pekalongan,

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag
NIP. 19670421 199603 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
PASCASARJANA**

Jalan Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan. Telp. (0285) 412573
Website: pps.iainpekalongan.ac.id, Email: pps@iainpekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Pekalongan mengesahkan tesis

saudara:

Nama : DIAN TAUCHIDA

NIM : 5217055

Judul : PENGARUH IKLIM KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA GURU DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR
DI SMP ISLAM TERPADU ASSALAM PEKALONGAN

Pembimbing : 1. Dr. H. SALAFUDDIN, M.Si

2. Dr. H. M. SUGENG SOLEHUDDIN, M.Ag.

yang telah diujikan pada hari Selasa, 5 Mei 2021 dan dinyatakan lulus.

Pekalongan, 5 Juni 2021

Sekretaris Sidang,

Dr. Hj. SOPIAH, M.Ag.

NIP. 19710707 200003 2 001

Ketua Sidang,

Dr. H. ADE DEDI ROHAYANA, M.Ag.

NIP. 19710115 199803 1 005

Penguji Anggota,

Dr. ALI MUHTAROM, M.Hl.

NIP. 19850405 201903 1 007

Penguji Utama,

Dr. UMUM BUDI KARYANTO, M.Hum

NIP. 19700706 199803 1 001



Direktur,

Dr. H. ADE DEDI ROHAYANA, M.Ag.

NIP. 19710115 199803 1 005

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul : PENGARUH IKLIM KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU DALAM PROSES
BELAJAR MENGAJAR DI SMP ISLAM TERPADU
ASSALAM PEKALONGAN

Nama : DIAN TAUCHIDA
NIM : 5217055
Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam

Telah disetujui tim penguji ujian,

Ketua :
Dr. H. ADE DEDI ROHAYANA, M.Ag. (.....)

Sekretaris/Pembimbing I :
Dr. Hj. SOPIAH, M.Ag. (.....)

Penguji Utama :
Dr. UMUM BUDI KARYANTO, M.Hum. (.....)

Penguji Anggota :
Dr. ALI MUHTAROM, M.H.I. (.....)

Diuji di Pekalongan pada tanggal 5 Mei 2021

Waktu : Pukul 09.30 - 11.00 wib
Hasil/ nilai : 80/ B
Predikat kelulusan : Sangat Memuaskan

PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan surat keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1998.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif		
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa'	Ś	s (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	z	zet (dengan titik diatas)
ر	ra'	R	Er
ز	Z	Z	Zet
س	S	S	Es
ش	Sy	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	T	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik (didas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	M	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	ha'	Ha	Ha
ء	Hamzah	~	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

II. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan oleh *syaddah* ditulis rangkap.

Contoh: نزل = *nazzala*

بهنّ = *bihinna*

III. Vokal Pendek

Fathah (o`_) ditulis a, *kasrah* (o_) ditulis I, dan *dammah* (o _) ditulis u.

IV. Vokal Panjang

Bunyi a panjang ditulis a, bunyi i panjang ditulis i, bunyi u panjang ditulis u, masing-masing dengan tanda penghubung (~) di atasnya.

Contoh :

1. Fathah + alif ditulis a, seperti فلا ditulis *fala*.
2. Kasrah + ya' mati ditulis I seperti تفصيل: ditulis *tafsil*.
3. Dammah + wawu mati ditulis u, seperti أصول, ditulis *ushul*.

V. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati ditulis ai الزهيلي ditulis *az-Zuhaili*
2. Fathah + wawu ditulis au الدولة ditulis *ad-Daulah*

VI. Ta' Marbutah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis ha. Kata ini tidak diperlakukan terhadap arab yang sudah diserap kedalam bahasa Indonesia seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali bila dikendaki kata aslinya.
2. Bila disambung dengan kata lain (frase), ditulis h, contoh: بداية الهداية ditulis *bidayah al-hidayah*.

VII. Hamzah

1. Bila terletak diawal kata, maka ditulis berdasarkan bunyi vocal yang mengiringinya, seperti أن ditulis *anna*.
2. Bila terletak diakhir kata, maka ditulis dengan lambing apostrof, (,) seperti شئىي ditulis *syai,un*.
3. Bila terletak ditengah kata setelah vocal hidup, maka ditulis sesuai dengan bunyi vokalnya, seperti ربائب ditulis *raba'ib*.
4. Bila terletak ditengah kata dan dimatikan, maka ditulis dengan lambing apostrof (,) seperti تاخذون ditulis *ta'khuzuna*.

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila ditulis huruf qamariyah ditulis al, seperti البقرة ditulis *al-Baqarah*.
2. Bila diikuti huruf syamsiyah, huruf 'i' diganti dengan huruf syamsiyah yang bersangkutan, seperti النساء ditulis *an-Nisa'*.

IX. Penulisan Kata-kata Sandang dalam Rangkaian Kalimat

Dapat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dan menurut penulisannya, seperti ذوي الفرود ditulis *dzawi al-furud* atau أهل السنة ditulis *ahlu as-sunnah*.

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan untuk orang-orang tersayang dan sebagai tanda ucapan terima kasih untuk:

1. Untuk kedua orangtuaku yang selalu membimbing, memberiku kasih sayang, dukungan, baik materi maupun non materi, serta do'a tulus yang tiada henti dan takkan pernah padam sepanjang masa serta telah mengantarkan pada kondisi saat ini, semua itu akan terukir indah dalam relung hati penulis yang paling dalam.
2. Suamiku dan adik-adikku yang selalu membantuku ketika aku mengalami kesulitan.
3. Anakku yang aku sayangi yang selalu menghadirkan keceriaan dan memberi warna dalam hidupku.
4. Keluarga besar Pengelola Pascasarjana IAIN Pekalongan yang telah memberikanku banyak pengalaman dan menunjukkan arti hidup yang sebenarnya
5. Keluarga Besar SMP Islam Terpadu Assalam Pekalongan yang telah memberikan kontribusi terhadap penyelesaian tesis ini.
6. Bapak Ibu Dosen Pascasarjana IAIN Pekalongan yang telah memberikan ilmu kepada ananda. Semoga ilmu yang engkau berikan bermanfaat di dunia dan di akhirat. Amin.
7. Almamaterku Pascasarjana IAIN Pekalongan yang telah menaungiku dalam mengarungi samudra ilmu yang maha luas.

MOTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا
“ *Inna ma'al usri yusra* ”

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan

(QS. Al-Insyirah ayat 6)

ABSTRAK

Dian Tauchida, NIM. 5217055. 2021. Pengaruh iklim kerja dan motivasi terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar SMP Islam Terpadu Assalam Pekalongan. Tesis Magister Pendidikan Agama Islam, Program Pascasarjana IAIN Pekalongan. Pembimbing: (1) Dr. H. Salafuddin, M.Si. (2) Dr. H. M. Sugeng Solehuddin, M.Ag.

Kata Kunci: Iklim kerja, Motivasi, Kinerja

Iklim kerja dan motivasi kerja bagi guru yang berpengaruh pada keberhasilannya dalam menjalankan profesinya penting untuk diteliti, untuk menggali informasi dan memahami praktik-praktik pendidikan yang memiliki prestasi dan sebaliknya, sejauhmana iklim kerja dan motivasi guru turut mempengaruhi bahkan menentukannya. Objek dalam penelitian ini adalah SMP IT Assalam Pekalongan. Iklim kerja di sekolah IT Assalam secara fisik termasuk nyaman dengan lingkungan yang asri dan tatanan bangunan yang apik yangmana bisa menjadi salah satu faktor dari terbentuknya suatu motivasi dari para pendidik untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Iklim kerja dan motivasi kerja merupakan dua hal yang bisa dijadikan alat untuk mengukur potensi tingkat kinerja guru selama masa periode tertentu dalam proses belajar mengajar.

Rumusan permasalahan penelitian ini adalah: Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di SMP IT Assalam Pekalongan?, Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di SMP IT Assalam Pekalongan? Dan Apakah iklim kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di SMP IT Assalam Pekalongan?. Tujuan penelitian adalah : Untuk mengetahui dan menganalisis iklim kerja dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di SMP IT Assalam Pekalongan.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Pengumpulan data melalui : pengisian angket dan wawancara . Analisis datanya menggunakan media SPSS berupa uji validitas, reliabilitas dan hipotesis. Penelitian ini menghasilkan temuan (1) Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar ditunjukkan dengan nilai signifikansi variabel iklim kerja (X_1) sebesar $0,025 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Nilai t hitung variabel iklim kerja adalah $2,394 > t$ tabel $2,069$. Artinya terdapat pengaruh iklim kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dalam proses belajar mengajar. (2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar sebesar $0,007 < 0,05$ dan melalui uji t , nilai t hitung motivasi adalah $2,992 > t$ tabel $2,069$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. (3) Iklim kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar sebesar $8,519 > F$ tabel $3,40$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, H_o ditolak.

ABSTRACT

Dian Tauchida, NIM. 5217055. 2021. The Influence of Working Environment and Motivation On Teacher's Performance In Teaching Learning Process at SMP Islam Terpadu Assalam Pekalongan. Thesis Master of Islamic Education, Post-Graduate Program IAIN Pekalongan. Counselor: (1) Dr. H. Salafuddin, M.Si. (2) Dr. H. M. Sugeng Solehuddin, M.Ag.

Keywords : Working environment, Motivation, Performance.

Working environment and motivation influencing the teacher's success for doing their profession. The aim of this project is for knowing the influence of working environment and motivation on teacher's performance in teaching learning process. The object of this research is SMP IT Assalam Pekalongan which is have characters of condusive environment such as good environment phisically and the humble teachers and the school's members. Working environment and motivation in this research become tools and paramaters to read the potention og teachers performance in teaching learning process.

The goal of this research is to know and analyze the influence of working environment and motivation on teacher's learning process partially and simultantly at SMP IT Assalam Pekalongan. This is quantitative analysis approcah with sharing questionnaire and interview. Using SPSS as technical process about validity, reliability ada hypotesis test.

This research showed that (1) working environment influencing teacher's performance with significant value $0,025 < 0,05$ and t size $2,394 > t$ tabel $2,069$. (2) Motivation influencing teacher's performance with significant value $0,007 < 0,05$ and t size $2,992 > t$ tabel $2,069$. (3) Working environment and motivation influencing teacher's performance simultantly in tecahing learning process at SMP IT Assalam Pekalongan with significant value $0,002 < 0,05$ and F size $8,519 > F$ tabel $3,40$.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur Alhamdulillah terpanjatkan kehadiran Allah Swt. yang telah dan senantiasa melimpahkan rahmat, inayah dan hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat teriring salam semoga senantiasa dan selalu terlimpahcurahkan kepada Junjungan Agung Nabi Muhammad saw. beserta keluarga, para sahabat, tabi'in, tabi'it tabi'in dan para pengikut setia beliau hingga akhir zaman, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan judul ***“Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar di SMP IT Assalam Pekalongan”*** sebagai syarat untuk mendapat gelar Magister Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Pekalongan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. H. M. Zaenal Mustakim, M.Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana IAIN Pekalongan
3. Dr. Slamet Untung, M.Ag selaku ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana IAIN Pekalongan.
4. Dr. H. Salafuddin, M.Si selaku Pembimbing I yang dengan penuh dedikasi telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan, dan buah pikirannya dalam tesis ini.
5. Dr. H. M. Sugeng Solehuddin, M.Ag selaku Pembimbing II yang dengan

penuh dedikasi telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, dan arahnya dalam tesis ini.

6. Keluarga Besar SMP IT Assalam Pekalongan, atas izin, kesempatan, bantuan, serta kerjasamanya yang baik sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar
7. Segenap Dosen dan Staf Pascasarjana IAIN Pekalongan.
8. Orang tua, suami, saudara, mertua dan keluarga yang selalu mendoakan, dan atas segala kasih sayangnya.
9. Semua pihak yang telah membantu terwujudnya Tesis ini.

Kiranya tiada ungkapan yang paling indah yang dapat penulis haturkan selain iringan do'a Jazakumullahu Khoirol Jaza', semoga bantuan dukungan yang telah di berikan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari tiada gading yang tak retak, begitupun kiranya Tesis ini masih jauh dari sempurna, sumbang pikir dan koreksi sangat bermanfaat dalam menyempurnakan Tesis ini.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekalongan, April 2021
Penulis,



DIAN TAUCHIDA
NIM. 5217055

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL PERTAMA	i
HALAMAN JUDUL KEDUA	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG TESIS	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
PERSEMBAHAN	x
MOTTO	xi
ABSTRAK	xii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah Penelitian	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Penelitian Terdahulu	8
E. Kerangka Teoritik	17
F. Kerangka Berpikir	26
BAB II IKLIM KERJA, MOTIVASI DAN KINERJA GURU	
A. Deskripsi Teori	27
1. Teori Sistem	27
2. Iklim Kerja	33
3. Motivasi	42
4. Kinerja Guru	47
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	58
B. Pendekatan Penelitian	58
C. Variabel Penelitian	58
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	59

E. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	60
F. Teknik Analisis Data	61
G. Analisis Uji Hipotesis	63
BAB IV PENGARUH IKLIM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR DI SMP ISLAM TERPADU ASSALAM PEKALONGAN	
A. Profil Umum Sekolah	65
1. Sejarah SMP Islam Terpadu Assalam Pekalongan	65
2. Kondisi Geografis	66
3. Visi, Misi, Tujuan dan Karakteristik	67
4. Guru di SMP IT Assalam Pekalongan.....	70
B. Instrumen Pengaruh Iklim dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar di SMP IT Assalam Pekalongan.....	72
1. Uji Validitas	73
2. Uji Reliabilitas	78
C. Analisis Data Iklim Kerja di SMP IT Assalam Pekalongan	81
D. Analisis Data Motivasi Guru di SMP IT Assalam Pekalongan	84
E. Analisis Data Kinerja Guru di SMP IT Assalam Pekalongan....	87
F. Analisis Pengaruh Iklim dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar di SMP IT Assalam Pekalongan	91
1. Analisis Uji Hipotesis	91
2. Koefisien Determinasi	93
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	94
B. Saran-Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN-LAMPIRAN	100
RIWAYAT HIDUP	118

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Penelitian Terdahulu	10
4.1	Keadaan Guru SMP IT Assalam Pekalongan Tahun Pelajaran 2020/2021	70
4.2	Kisi-kisi Angket	72
4.3	Uji Validitas Variabel Iklim Kerja	73
4.4	Rekapitulasi Validitas X_1	74
4.5	Uji Validitas Variabel Motivasi	75
4.6	Rekapitulasi Validitas X_2	76
4.7	Uji Validitas Variabel Variabel Kinerja Guru	76
4.8	Rekapitulasi Validitas Y	77
4.9	Uji Reliabilitas Variabel Iklim Kerja (X_1)	78
4.10	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_2)	79
4.11	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	79
4.12	Daftar Nama-nama Responden	80
4.13	Klasifikasi dan Rekapitulasi Jawaban Angket Tentang Iklim Kerja Guru SMP IT Assalam Pekalongan	82
4.14	Distribusi Frekuensi Iklim Kerja	84
4.15	Klasifikasi dan Rekapitulasi Jawaban Angket Tentang Motivasi Guru SMP IT Assalam Pekalongan	85
4.16	Distribusi Fekuensi Motivasi	87
4.17	Klasifikasi dan Rekapitulasi Jawaban Angket Tentang Kinerja Guru SMP IT Assalam Pekalongan	88
4.18	Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	90
4.19	Tabel <i>coefficient</i> Output SPSS Uji <i>t</i>	91
4.20	Tabel ANOVA Output SPSS Uji <i>f</i>	92
4.21	Tabel Model Summary Output SPSS	93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Keterangan Penelitian	100
Lampiran 2	Kisi-Kisi Instrumen	101
Lampiran 3	Pengantar Pengisian Angket/Kuesioner	102
Lampiran 4	Angket Penelitian	103
Lampiran 5	Variabel Iklim Kerja (X_1)	107
Lampiran 6	Variabel Motivasi Kerja (X_2)	109
Lampiran 7	Variabel Kinerja (Y)	111
Lampiran 8	Output SPSS	113
Lampiran 9	Dokumentasi Penelitian	117
Lampiran 10	Riwayat Hidup	118

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Tujuan dan sasaran suatu sekolah akan mencapai keberhasilan jika sekolah bisa memaksimalkan fungsi semua sumberdaya (*resources*). Faktor yang memengaruhi tercapainya tujuan sekolah diantaranya adalah guru atau pendidik yang terlibat langsung dengan anak didik. Sebagai salah satu sumber daya, guru akan menjalankan tugas dan fungsinya dengan optimal jika guru tersebut mempunyai keinginan atau dorongan yang kuat serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Kebutuhan manusia yang paling tinggi menurut Maslow adalah aktualisasi diri.¹ Motivasi guru dalam kerja ini dapat terwujud jika mendapat dukungan iklim kerja nyaman yang diciptakan oleh sekolah. Hasil kerja guru yang dijalankan dengan optimal penuh tanggung jawab sesuai dengan visi misi sekolah sering disebut dengan kinerja. Jadi kinerja itu dipengaruhi oleh motivasi dan iklim kerja yang ada di lingkungan sekolah.

Kinerja yang mencerminkan kemampuan kerja seseorang sering disebut prestasi kerja. Dengan kata lain prestasi kerja adalah kemampuan kerja seseorang yang dimiliki untuk memperoleh hasil terbaik dalam pekerjaan. Oleh sebab itu, kinerja identik dengan prestasi kerja. Kinerja

¹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 41.

merupakan *outcomes* dari sebuah usaha dari seorang pekerja dan kontribusi sumber daya manusia terhadap perusahaan.²

Kinerja guru yang baik juga dapat dilihat dari komitmen yang tinggi, orientasi prestasi yang tinggi, percaya diri yang tinggi dan pengendalian diri yang tinggi, serta selalu sanggup dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Karena kinerja guru dalam pendidikan sangat berhubungan dengan masalah-masalah teknis pendidikan, yaitu proses belajar mengajar.³

Pernyataan Husanker yang dikutip oleh Supardi dalam bukunya berjudul kinerja guru mengemukakan sebuah teori mengenai pengertian kinerja yaitu interaksi antara kemampuan dan dorongan. Kemampuan adalah interaksi antara keserasian, pelatihan dan sumber daya. Motivasi adalah interaksi antara keserasian, pelatihan, sumber daya, hasrat dan komitmen. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja adalah kombinasi antara pengetahuan esensial kali (x) motivasi. Teori ini mengungkapkan personal yang memiliki keahlian mumpuni tapi dorongan atau motifnya rendah, maka kinerjanya akan rendah, dan sebaliknya. Untuk itu, untuk bisa mempunyai kinerja yang baik maka seseorang harus memiliki motivasi maupun kemampuan dasar yang tinggi. Jadi kinerja merupakan keberhasilan atau kegagalan hasil kerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya di suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu yangmana penilaian dan pengukuran menyesuaikan standard yang telah ditetapkan oleh perusahaan.⁴

² Supardi, *Kinerja Guru*, Catatan ke-1, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 46-47.

³ Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Semarang: Prenada Media, 2016), hlm. 214.

⁴ Supardi, *Kinerja Guru*, hlm. 47.

Sedangkan iklim kerja sekolah merupakan suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah. Iklim kerja di sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian satu sama lainnya. Hubungan yang mesra pada iklim kerja di sekolah/madrasah terjadi karena disebabkan terdapat hubungan yang baik di antara kepala sekolah dan guru, dan di antara guru dan peserta didik.⁵

Iklim kerja ialah salah satu hal utama yang memengaruhi kinerja seseorang di segala lingkungan kerja berbeda termasuk di sekolah. *Working environment* adalah hal yang penting untuk meningkatkan *performance* guru maupun pekerjaan lain. Kenyamanan tempat (lingkungan) dimana seseorang bekerja menjadi sangat penting dan menjadi hal utama seorang dapat bekerja secara optimal. Komunikasi antar sesama guru, antara guru dan murid dan warga sekolah lainnya menjadi sangat penting sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja ini termasuk didalamnya aspek psikologi tentang bagaimana sebuah organisasi itu bekerja di lingkungan yang sehat.

Baik iklim maupun motivasi sekolah pada akhirnya berpengaruh pada pelaksanaan tugas guru, Guru memiliki tanggung jawab besar antara lain sebagai seorang pendidik dan fasilitator untuk semua varian muridnya. Iklim kerja yang kondusif menjadi hal yang krusial yang mana komunitas sekolah berperan aktif dalam membuat nyaman suasana kerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Disamping itu, motivasi seorang guru juga harus menjadi perhatian. Maka perlu adanya kerjasama yang baik untuk

⁵ Supardi, *Kinerja Guru*, hlm. 121.

memotivasi guru oleh kepala sekolah dan komunitas sekolah agar dapat mempengaruhi kinerja guru. Jika iklim kerja kondusif dan ada perhatian terhadap guru maka guru akan termotivasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditargetkan oleh sekolah.

Berhasil atau tidaknya seorang guru salah satunya dapat dilihat dari faktor kondusifnya iklim kerja di sekolah. Salah satu hal yang membuat iklim kerja menjadi kondusif antara lain interaksi warga sekolah. Lingkungan kerja disini meliputi fisik, sosial, budaya yang harus saling mendukung.

Faktor lainnya adalah motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya mencapai kepuasan. Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Dalam hal ini pengertian motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.⁶

Dorongan yang muncul karena adanya *effort* untuk mengerjakan suatu pekerjaan disebut sebagai motivasi. Dari konsep teori tersebut dapat kita simpulkan bahwa untuk mengetahui kinerja seorang guru dapat kita lihat

⁶ Titin Eka Ardiana, Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun, *Jurnal Auntansi dan Pajak*, (Vol 17 No 2, Januari 2017) hlm. 17-18.

dari kemampuan dasar guru maupun motivasi yang dimilikinya dalam bekerja.⁷

Erina Putri dalam jurnalnya mengemukakan pernyataan Callahan dan Clark yang mengatakan bahwa motivasi merupakan tenaga yang mendorong seseorang menuju ke arah tujuan tertentu. Sedangkan Hamzah mengemukakan bahwa suatu motivasi merupakan dorongan yang ada didalam diri manusia itu sendiri sehingga menyebabkan adanya suatu tingkah laku. Oleh sebab itu, perbuatan seseorang dilandasi pada motivasi yang mendasarinya.⁸ Iklim kerja dan motivasi kerja merupakan aspek yang penting untuk mencapai keberhasilan pendidik dalam menjalankan profesinya. Motivasi kerja guru merupakan dorongan kuat yang diciptakan oleh sekolah sehingga bisa memfungsikan performa guru dengan lebih baik sehingga tercapai keberhasilan atau meningkatkan keberhasilan pengajar di sekolah.

Iklim kerja dan motivasi kerja bagi guru yang berpengaruh pada keberhasilannya dalam menjalankan profesinya penting untuk diteliti, untuk menggali informasi dan memahami praktik-praktik pendidikan yang memiliki prestasi dan sebaliknya, sejauhmana iklim kerja dan motivasi guru turut mempengaruhi bahkan menentukannya.

Untuk meneliti hal di atas penulis mengambil objek penelitian di *boarding school* Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu, seterusnya disebut SMP IT, Assalam Pekalongan. SMP IT ini adalah Sekolah berasrama yang terdapat di dalamnya sekitar dua puluh enam guru mata pelajaran

⁷ Supardi, *Kinerja Guru*, hlm 47.

⁸ Erina Putri, Motivasi Kerja Guru Dalam Pelaksanaan Tugas Mengajar di SMK Negeri Bukittinggi, *Jurnal Administrasi Pendidikan* (Vol. 2 No. 1, Juni 2014) hlm. 210-211.

dengan rentang usia berbeda, pengalaman berbeda dan tentunya latar belakang pendidikan dan daerah asal berbeda. Sekolah ini dipilih sebagai obyek penelitian karena sejak observasi awal terlihat sinergi yang baik antar warga sekolah secara menyeluruh dengan kondisi sekolah yang luas dan rindang. Iklim kerja di sekolah IT Assalam secara fisik termasuk nyaman dengan lingkungan yang asri dan tatanan bangunan yang apik yangmana bisa menjadi salah satu faktor dari terbentuknya suatu motivasi dari para pendidik untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Iklim kerja dan motivasi kerja merupakan dua hal yang bisa dijadikan alat untuk mengukur potensi tingkat kinerja guru selama masa periode tertentu dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis mengambil judul tesis “Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar di SMP Islam Terpadu Assalam Pekalongan”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di SMP IT Assalam Pekalongan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di SMP IT Assalam Pekalongan?
3. Apakah iklim kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di SMP IT Assalam Pekalongan?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Dari ringkasan tersebut, peneliti memperoleh bahwa terdapat tujuan dan kegunaan yang dihasilkan, diantaranya:

- a. Untuk memahami dan menganalisis iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di SMP IT Assalam Pekalongan.
- b. Untuk memahami dan menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di SMP IT Assalam Pekalongan.
- c. Untuk memahami dan menganalisis iklim kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

2. Manfaat:

Secara Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyediakan wawasan keilmuan dan *sharing* gagasan dalam mengembangkan manajemen pendidikan di sekolah khususnya terkait pengaruh iklim kerja dan motivasi terhadap kinerja guru.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya hazanah ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan referensi penelitian bagi penelitian selanjutnya di bidang terkait.

Secara Praktis

a. Bagi Para Praktisi Khususnya Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para praktisi pendidikan khususnya guru agar dapat mengotimalisasi kinerja dengan cara mengintegrasikan segala hal positif yang ada di lingkungan sekolah baik fisik, sosial dan lainnya dalam manajemen mutu sekolah.

b. Bagi Pengambil Kebijakan Khususnya Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Pengambil kebijakan khususnya kepala sekolah agar dapat memperhatikan iklim kerja yang kondusif di sekolah dengan menjaga keharmonisan hubungan antar para guru dan warga sekolah.

D. Penelitian Terdahulu

Banyak penelitian terdahulu terhadap kinerja guru dan variable-variable yang berkontribusi terhadap kinerja guru. di bawah ini akan dipaparkan secara lebih rinci letak persamaan dan perbedaan dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagaimana pada bagan berkaitan:

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Metode	Simpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Motivasi Kerja Guru Dalam Pelaksanaan Tugas Mengajar Di SMK Negeri. Kota Bukittinggi Jurnal: Erina Putri <i>Jurnal Administrasi Pendidikan FIP UNP</i> , Vol.2, No.1, Juni. 2014.	Deskriptif	Motivasi kerja guru dalam mengajar, bertanggung jawab dalam bekerja, pencapaian prestasi, berkembang, tidak bergantung melakukan suatu tindakan.	Mengkaji tentang motivasi kerja guru dalam pelaksanaan tugas mengajar.	Penelitian terdahulu merupakan penelitian deskriptif dan focus pada motivasi kerja guru pada objek penelitian.
2	Kompetensi Sosial Guru, Iklim Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA, Jurnal: Afrinelli Hasan, <i>Jurnal Pedagogia</i> ISSN 2089-3833, Volume 4, No. 1, Pebruari 2015.	<i>Stratified proportional random sampling</i>	Data yang dihasilkan antara lain kapabilitas bermasyarakat berpengaruh signifikan bab variable terikat dan motivasi berprestasi guru. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan akan motivasi berprestasi dan kinerja. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan atas kinerja pendidik.	Analisa iklim kerja terhadap guru.	Terdapat variable kompetensi. Penelitian di lakukan di SMA yang ada di Padang tahun 2015.
3	Implementasi Evaluasi Kinerja Guru Di MA Al-Islam Joresan, Mlarak Ponorogo Jurnal Harjali, <i>Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam</i> , Vol.10, Nomor 1, April 2016.	Kualitatif	Simpulan menjelaskan agar guru selalu bisa meningkatkan kinerjanya sampai tahapan pencapaian sesuai standar tertentu, manajemen kerja dibutuhkan dalam hal ini.	Kinerja guru	Implementasi evaluasi
4	Kinerja Guru Aqidah Akhlak, SKI, Al-Qur'an Hadits, Fiqih di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikhlash Keban II Kec. Sanga Desa Kab.	Deskriptif	Kinerja guru Pendidikan Agama Islam sudah dikategorikan cukup.	Kinerja guru	Terhadap guru mata pelajaran PAI.

	Muba, Jurnal: M. Hasbi dan Yusman, <i>Jurnal Of Islamic Education Management</i> ISSN: 2461-0674, Vol 2, No 2, Desember 2016.				
5	Peningkatan Kinerja Guru Dalam Implementasi Penilaian Sistem SKS Melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Jurnal: Agus Sarifudin, <i>Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam</i> , VOL: 08/NO: 02, Agustus 2019.	Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif	Ikhtiar yang dijalankan pengawas melalui supervise akademik mengungkapkan meningkatnya prestasi guru dalam artikel jurnal ini.	Kinerja guru	Penelian kinerja guru melalui supervise akademik pengawas sekolah.
6	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun, Jurnal : Titin Eka Ardiana, <i>Jurnal Akuntansi dan Pajak</i> Vol. 17/ No. 2, Januari 2017.	Penelitian Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi 80% sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.	kinerja guru	Motivasi kerja guru
7	Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi, Minat, Dan Hasil Belajar Fisika Kelas XI SMA Negeri Se-Kabupaten Luwu, Tesis: Harnipa, Universitas Negeri Makassar, 2016.	<i>Expos facto</i>	Kinerja guru signifikan berpengaruh terhadap motivasi belajar dan minat belajar fisika sedangkan kinerja guru dan minat belajar tidak berpengaruh signifikan terhadap hasil belajar fisika, dan minat belajar berpengaruh signifikan terhadap motivasi belajar fisika peserta didik kelas XI IPA SMA Negeri Se-Kabupaten Luwu.	Kinerja guru	Iklm kerja
8	Manajemen Peningkatan Kinerja	Kualitatif	Salah satu hasilnya adalah Manajemen	Kinerja	Pendekatan penelitian,

	<p>Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik (Studi Kasus di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School Batu), Tesis: Aminatur Rizqiyah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016.</p>		<p>peningkatan kinerja guru menghasilkan model manajemen berbasis kinerja yakni model campuran dari model peningkatan kinerja Deming, Torrington dan Ken Blanchard & Gerry Ridge dengan menyusun desain perencanaan pembelajaran yang disusun dan dirumuskan sebagai harapan kerja, pembinaan secara demokratis dengan bentuk musyawarah dalam forum halaqoh, penugasan mendatangkan nara sumber serta adanya evaluasi penilaian kinerja.</p>		<p>motivasi dan iklim kerja</p>
9	<p>Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Guru PAI Terhadap Kinerja Guru PAI Di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Sukoharjo Tahun 2017, Tesis: Dhanik Riasuti, Intitut Agama Islam Negeri Salatiga, 2017.</p>	kuantitatif	<p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik, motivasi kerja guru secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru.</p>	Kinerja guru	Supervisi akademik

Penelitian relevan yang punya kedekatan dan relevan dengan judul yang akan peneliti lakukan dalam proposal ini antara lain: penelitian yang dilakukan oleh Putri dengan judul “Motivasi Kerja Guru Dalam Pelaksanaan Tugas Mengajar Di SMK Negeri Kota Bukittinggi,” *Jurnal Administrasi Pendidikan FIP UNP*. Hasil pengujian tergambar mengenai motivasi kerja guru dalam pelaksanaan tugas mengajar tersebut berupa responsibilitas, kinerja yang dicapai, promosi, independensi.⁹

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Hasan dengan judul “Kompetensi Sosial Guru, Iklim Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA”, dalam jurnal *Pedagogia ISSN 2089-3833*. Data yang dihasilkan antara lain kapasitas bergaul memiliki pengaruh akan kinerja dan motif berprestasi. Iklim kerja berimbas positif dan signifikan atas motivasi berprestasi guru dan kinerja guru. Motivasi berprestasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja guru.¹⁰

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Harjali dengan judul “Implementasi Evaluasi Kinerja Guru Di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo”, dalam *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*. Pendidik membutuhkan manajemen pekerjaan sehingga bisa meningkatkan *performance*-nya sesuai dengan standar tertentu.¹¹

⁹ Erina Putri, *Motivasi Kerja Guru ...*, hlm. 210-219.

¹⁰ Afrinelli Hasan, *Kompetensi Sosial Guru, Iklim Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA*, Jurnal *Pedagogia* ISSN 2089-3833, Volume 4, No. 1, Pebruari 2015. hlm 2089-3833.

¹¹ Harjali, *Implementasi Evaluasi Kinerja Guru Di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo*, *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol.10, Nomor 1, April 2016. hlm. 79.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Hasbi dan Yusman dengan judul “Kinerja Guru Aqidah Akhlak, SKI, Alqur’an Hadits, Fiqih di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikhlas Keban II Kec. Sanga Desa Kab. Muba”, dalam *Jurnal Of Islamic Education Management ISSN: 2461-0674*. Data yang dihasilkan antara lain kemampuan mengajar sudah dikategorikan cukup baik.¹²

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Sarifudin, dengan judul “Peningkatan Kinerja Guru Dalam Implementasi Sistem SKS Melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah”, dalam *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*. Pembinaan pengawas mengenai keterampilan pendidik melalui supervisi akademis meningkat setiap levelnya.¹³

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Ardianan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun”, dalam *jurnal akuntansi dan pajak*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80% selebihnya ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.¹⁴

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Harnipa dengan judul “Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi, Minat, Dan Hasil Belajar Fisika Kelas XI SMA Negeri Se-Kabupaten Luwu”. Hasil penelitian tesis ini adalah

¹² M. Hasbi dan Yusman, *Kinerja Guru Aqidah Akhlak, SKI, Al-Qur’an Hadits, Fiqih di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikhlas Keban II Kec. Sanga Desa Kab Muba*, *Jurnal Of Islamic Education Management ISSN: 2461-0674*, Vol.2, No.2, Desember 2016. hlm 84.

¹³ Agus Sarifudin, *Peningkatan Kinerja.Guru Dalam Implementasi Penilaian Sistem SKS Melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah.*, *Jurnal Edukasi Islami*,VOL:08/ NO: 02, Agustus 2019, hlm. 432.

¹⁴ Titin Eka Ardiana, *Pengaruh Motivasi Kerja ...*,hlm. 14.

Kinerja guru signifikan berpengaruh terhadap motivasi belajar dan minat belajar fisika sedangkan kinerja guru dan minat belajar tidak berpengaruh signifikan terhadap hasil belajar fisika, dan minat belajar berpengaruh signifikan terhadap motivasi belajar fisika peserta didik kelas XI IPA SMA Negeri Se-Kabupaten Luwu.¹⁵

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Rizqiyah dengan judul “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik (Studi Kasus di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School Batu)”. Hasil penelitian tesis ini adalah manajemen peningkatan kinerja guru menghasilkan model manajemen berbasis kinerja yakni model campuran dari model peningkatan kinerja Deming, Torrington dan Ken Blanchard & Gerry Ridge dengan menyusun desain perencanaan pembelajaran yang disusun dan dirumuskan sebagai harapan kerja, pembinaan secara demokratis dengan bentuk musyawarah dalam forum halaqoh, penugasan mendatangkan nara sumber serta adanya evaluasi penilaian kinerja.¹⁶

Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh Riasuti berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Guru PAI Terhadap Kinerja Guru PAI Di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Sukoharjo Tahun 2017”. Hasil penelitian tesis ini adalah Terdapat pengaruh yang positif dan

¹⁵ Harnipa, “Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi, Minat, Dan Hasil Belajar Fisika Kelas XI SMA Negeri Se-Kabupaten Luwu”, *Tesis*, (Makassar: Universitas Negeri Makassar, 2016), hlm. 129.

¹⁶ Aminatur Rizqiyah, “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik (Studi Kasus di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School Batu)”, *Tesis*, (Makassar: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016), hlm. xiv.

signifikan supervisi akademik, motivasi kerja guru secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru.¹⁷

E. Kerangka Teoritik

1. Teori Sistem

Dua gagasan mengenai teori sistem, yaitu subsistem yang dilihat dari interaksi antar bagian sebagai hubungan kausalitas. Yang kedua adalah melihat *multiple causation* sebagai interaksi yang saling berhubungan yangmana perbagian ialah kelompok yang saling terkait. Berdasarkan ide inilah muncul kajian teori sistem terbuka (dimana ia berasal) dan tertutup dalam bentuk interaksi organisasi dengan lingkungan luar.

Memfokuskan pada apa yang sebenarnya terjadi merupakan bentuk strategi lain dalam menguasai sistem sekolah dan tingkah laku warganya. Fungsi organisasi yaitu sebagai system yang menciptakan dan menjaga lingkungan seperti halnya komunikasi atau interaksi antara manusia yang kompleks. Organisasi sekolah, misalnya, menjaga keharmonisan antar anggotanya.¹⁸

Teori sistem dalam penelitian ini merupakan *grand theory* yangmana didalamnya terdapat ukuran-ukuran untuk menilai iklim kerja, motivasi kerja dan kinerja guru. Sekolah sebagai suatu sistem yang menaungi segala hal selama berlangsungnya kegiatan sekolah secara

¹⁷ Dhanik Riasuti, "Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Guru PAI Terhadap Kinerja Guru PAI Di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Sukoharjo Tahun 2017", *Tesis*, (Salatiga: Intitut Agama Islam Negeri Salatiga, 2017), hlm. iv.

¹⁸ Bagus Setiawan, https://www.academia.edu/28741728/SEJARAH_TEORI_SISTEM_pdf?auto=download. Akses tanggal 8 Oktober 2020.

umum dan khusus meliputi seluruh anggota sekolah baik kepala sekolah, guru, staff, murid dan lainnya. Kriteria penilaian tercapai atau tidaknya kinerja guru sudah sesuai dengan pengukuran yang terdapat dalam teori sistem ini.

2. Iklim Kerja

Terbentuknya iklim kerja yang kondusif akan dapat memengaruhi kinerja guru, karena dengan iklim yang baik tersebut guru akan dapat berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi pada tugas yang sedang dilaksanakan. Teori/model lingkungan adalah *basic* teori iklim kerja. Owens menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi iklim kerja terdiri dari:

- a. Ekologi, merupakan lingkungan fisik, seperti ukuran, umur, kondisi suatu bangunan, serta teknologi yang dipergunakan dalam kegiatan sekolah.
- b. Milieu, merupakan interaksi sosial yang terdapat di lingkungan itu.
- c. *Social system*, merupakan sebuah sistem yang berjalan di sebuah lingkungan yang merujuk pada aspek kerangka administrasi, *final decision* dan komunikasi antar anggota sekolah.
- d. Kultur sekolah, sesuai standar, pola aqidah, hukum dan tatacara bermakrifat member sekolah. Diantaranya menyangkup ruang nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berpikir anggota organisasi.¹⁹

¹⁹ Rulitawati, A Husein Ritonga, Lias Hasibuan, *Model Pengelolaan Kinerja Guru*, (Palembang: Tunas Gemilang, 2020), hlm. 167.

Iklm sekolah adalah faktor utama yang menentukan sekolah tersebut efektif dan menentukan keadaan kualitas pembelajaran yang dihadapi oleh murid. Iklm kerja di sekolah yang kondusif turut membantu ke arah terwujudnya sekolah yang efektif. Terdapat dua jenis iklm kerja yaitu iklm negative dan iklm positif. Iklm negatif merupakan sebuah kondisi yang kontradiktif dari nilai-nilai kebaikan, sehingga akan membahayakan bagi kinerja guru, seperti iklm kerja yang malas-malasan, tidak disiplin, dan tidak ada komunikasi yang efektif baik antara guru dengan guru maupun antara guru dengan peserta didiknya. Iklm negatif dapat menurunkan produktivitas kerja guru. Iklm positif menunjukkan perilaku hubungan yang baik dan kondusif seperti saling menolong, dan menyelesaikan permasalahan sekolah secara bersama-sama melalui musyawarah. Iklm yang positif ini merupakan sebuah hubungan yang terjalin dengan baik antara personalia pada umumnya dan guru pada khususnya. Terciptanya iklm positif di sekolah bila terjadinya hubungan yang positif antara berbagai stakeholder yang ada di sekolah, baik antara kepala dengan gurunya, guru dengan guru, maupun guru dengan murid.²⁰

Iklm kerja di sekolah disebut juga sebagai salah satau hal utama yang dapat memengaruhi kinerja seorang guru atau pendidik. Oleh karenanya, lingkungan sekolah haruslah menjadi tempat yang nyaman dalam seluruh aspeknya termasuk penataan ruang, lingkungan fisik,

²⁰ Rulitawati, A Husein Ritonga, Lias Hasibuan, *Model Pengelolaan...*, hlm. 167.

interaksi antar individu, lingkungan sosial di dalamnya. Iklim kerja ini termasuk dari segi psikologis mengenai bagaimana sebuah organisasi itu bekerja dengan iklim yang sehat.

Tingkat iklim kerja adalah terbagi dalam kategori kurang kondusif, kondusif, dan sangat kondusif. Iklim kerja yang termasuk dalam kategori kurang kondusif sering disebut dengan iklim tertutup. Iklim tertutup merupakan kontras dari iklim terbuka dimana dirasakan kesungguhan dan semangat kebersamaan di kalangan anggota organisasi tidak ada, rasa ketidakpedulian adalah tinggi. Hubungan antara kepala sekolah guru formal, dan kepala sekolah memberatkan kerja-kerja rutin dan kertas kerja, supervisi yang ketat dan kurangnya komunikasi dua arah.

Sekolah dengan iklim kerja kurang kondusif dimana interaksi antar personalnya tidak sehat jelas menunjukkan pada masyarakat bahwa secara umum tata pergaulan di sekolah tidak sehat. Oleh karena itu peranan kepala sekolah menciptakan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif memegang peranan sangat penting.²¹

3. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan dasar yang berimbas pada perilaku seseorang, terdapat pada semua orang dan memobilisasi orang bertingkah laku sesuai dengan dorongannya. Maka, perilaku individu

²¹ Hadiyanto, *Teori dan Pengembangan Iklim kelas dan Iklim Sekolah* (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 103.

dilandaskan pada motivasi tertentu bermakna seperti motivasi yang mendasarinya.²²

Pembelajaran yang efektif memerlukan peranan guru. Guru harus menjalankan pekerjaan dan tugas dengan baik dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Agar tiga hal terlaksana dengan baik, diperlukan motivasi kerja guru dalam melakukannya. Kadarisman menyatakan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Motivasi merupakan sebuah potensi pada diri seseorang dimana bisa berkembang baik dengan sendirinya ataupun lingkungannya. Suatu organisasi bisa berhasil jika pekerjanya mempunyai kinerja yang sesuai dengan kualitas organisasinya. Motivasi berperan penting menjadi petunjuk arah *attitude* para pekerja untuk mencapai kinerja optimal.²³

Sekolah mengarahkan sikap dan memberikan impuls kepada guru sinkron dengan apa visi misi yang telah ditentukan. Sekolah dapat mencapai hal tersebut, guru di sekolah mempunyai motivasi yang kuat, mengabdikan dirinya terhadap pekerjaan, *responsible* dan memiliki *high motivation* dalam membina muridnya sehingga mendapatkan murid yang berkualitas sesuai dengan kapasitasnya.²⁴ Motivasi kerja haruslah bertumbuh dan berkembang sehingga bisa menciptakan dan meningkatkan

²² Erina Putri, *Motivasi Kerja Guru...*, hlm. 210.

²³ Sulaeman, *Pengaruh Motivasi Dan ...*, hlm. 58.

²⁴ Erina Putri, *Motivasi Kerja Guru...*, hlm. 211.

kinerja guru, dapat memengaruhi kegiatan menuju tercapainya visi misi sekolah.

Pentingnya motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya perlu diperhatikan oleh sekolah. Banyak hal yang memengaruhi motivasi kerja guru yang berasal dari internal dan eksternal guru. Untuk faktor eksternal, lingkungan merupakan salah satu yang berperan penting. Iklim sekolah merupakan situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara sesama warga sekolah merupakan faktor lingkungan yang memengaruhi motivasi kerja guru.²⁵

Teori motivasi ada enam, yakni teori kebutuhan dari Abraham Maslow, teori dua faktor dari Frederic Herzberg, teori prestasi dari David McClelland, teori penguatan (*Reinforcement*), teori harapan dan teori tujuan motivasi. Tiga teori yang disebutkan terlebih dahulu berfokus pada “apa” yang mendorong manusia melakukan suatu kegiatan, membahas tentang suatu yang mendorong seorang dalam melakukan suatu kegiatan termasuk juga yang disebut bekerja di sebuah organisasi/perusahaan, teori ini dikelompokkan dalam kategori “Teori Isi (*Content Theories*)”.

Selanjutnya yaitu, adanya sebuah teori motivasi yang berfokus pada “bagaimana” yang mendorong manusia untuk bertindak atau melakukan suatu hal, termasuk dalam bekerja di suatu organisasi maupun

²⁵ Hadiyanto, *Teori dan Pengembangan...*, hlm. 103.

perusahaan. Dapat dikatakan bahwa teori tersebut membahas tentang fase diberikannya sebuah momentum, kemudian disebut “Teori Proses”.²⁶

Terdapat dua indikator motivasi kerja guru yaitu dari dalam dan dari luar. Motivasi diri dalam meliputi dorongan untuk meningkatkan prestasi, dorongan untuk bekerja keras, dorongan untuk menghindari kegagalan, dan dorongan untuk mengaktualisasikan diri. Sedangkan motivasi dari luar meliputi pujian, hukuman dan aturan.²⁷

4. Kinerja Guru

Kinerja merupakan unjuk kerja seseorang yang didasari oleh pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam kinerja di dalamnya mengandung unsur kompetensi. Seorang guru akan melakukan tugasnya dengan baik, jika dirinya mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugasnya yang ditopang oleh kompetensinya.²⁸ Faktor yang memengaruhi kinerja adalah angkatan kerja, daya energy, keadaan fasilitas peralatan, tingkat pengeluaran untuk penelitian dan pengembangan, perubahan struktur keluarga, inflasi dan kebijakan pajak. Secara umum faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua perbedaan pokok yaitu faktor internal

²⁶ Imam Mohtar, *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*, Cetakan Pertama, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, Januari 2019), hlm. 24).

²⁷ Imam Mohtar, *Hubungan Antara Motivasi ...* hlm. 13-14.

²⁸ Silphy Afiattresna Octavia, *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hlm. 45.

dan eksternal.²⁹ Naik atau turunnya kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekolah, warga sekolah lainnya dan motivasi yang dibangun oleh sekolah dan guru lainnya.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan, dievaluasi dan ditingkatkan kualitasnya karena guru mengemban tugas profesional, peningkatannya perlu dilakukan oleh pemerintah maupun oleh guru itu sendiri. Langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja guru di Indonesia antara lain meningkatkan kesejahteraan guru, memberikan diklat dan pelatihan yang terkini tentang ilmu pengetahuan agar para guru bisa berkembang kompetensinya dan bisa mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan agar para guru bisa berkembang kompetensinya dan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan yang saat ini terjadi, melakukan pengawasan dan penilaian kinerja guru secara menyeluruh, membentuk mental guru, dalam arti menanamkan kembali paradigma bahwa guru adalah profesi mulia yang dalam menjalankan tugasnya dilandasi dengan panggilan jiwa secara ikhlas, lebih memperketat proses rekrutmen guru baru, meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang saat ini dan mendorong guru untuk menguasainya.³⁰ Selain itu, kinerja guru yang inovatif akan berguna bagi keberhasilan suatu implementasi inovasi pendidikan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

²⁹ Djamil Hasim, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*, (Surabaya: Penerbit Qiara Media, 2019), hlm. 65.

³⁰ Silphy Afiattresna Octavia, *Sikap Dan Kinerja ...*, hlm. 46.

Tingkat kinerja yang dicapai oleh guru tergolong dalam kategori kurang baik, baik dan sangat baik. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu: faktor individu dan situasi kerja. Faktor individu menentukan bagaimana ia dapat mengaktualisasikan dirinya dalam lingkungan pekerjaan, sementara faktor situasi kerja memengaruhi bagaimana individu dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan lingkungan sekitarnya. Seorang guru harus memiliki kinerja yang baik yaitu diantaranya adalah menguasai bahan ajar. Dan guru yang memiliki kinerja yaitu guru yang mampu menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan interaksi pembelajaran, menilai prestasi belajar peserta didik, melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, mengembangkan profesi, memahami wawasan pendidikan, menguasai bahan kajian akademik.³¹

Peran guru sangat menentukan proses dan output yang dihasilkan. Kinerja guru yang baik dan efektif dalam proses pembelajaran salah satunya menyangkut pada kegiatan pembuatan rencana pengajaran hingga evaluasi dan bimbingan konseling.³² Di SMP IT Assalam Pekalongan, komponen dan indikator kinerja guru antara lain menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, menyusun perangkat-perangkat diantaranya program tahunan, semester, silabus mata pelajaran, KKM dan Rancangan penilaian, menyusun kisi-kisi penilaian harian dan semester, menganalisis hasil penilaian pembelajaran,

³¹ Supardi, *Kinerja Guru*, hlm. 259.

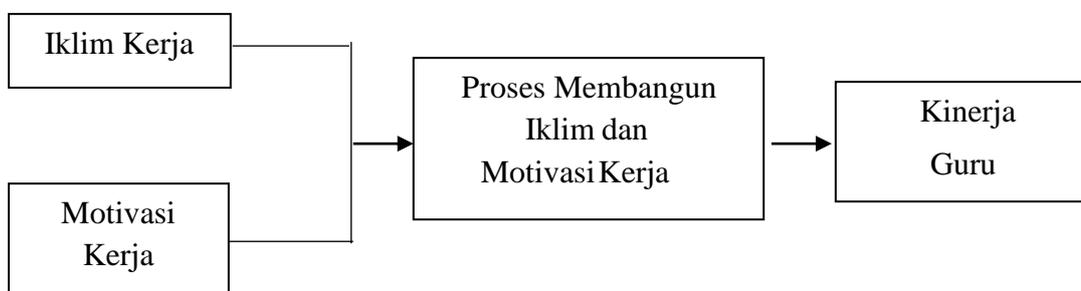
³² Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi, ...*, hlm. 214.

pengesahan nilai akhir dan melaksanakan kegiatan pembelajaran kehadiran tatap muka.³³

F. Kerangka Berpikir

Secara skematis peneliti akan menggambarkan bagaimana kerangka berpikir sebagai acuan yang tertera sebagai berikut.

Gambar 1.1
Skema Kerangka Berpikir



Berdasarkan pada kerangka berpikir gambar 1.1, peneliti mencoba untuk menjabarkan lebih rinci bahwa kinerja guru dalam proses belajar mengajar bisa diakibatkan oleh faktor iklim kerja dan motivasi kerja. Sekolah memiliki kewajiban untuk melahirkan iklim kerja yang sehat dan suportif beri dorongan atau motivasi kerja kepada guru sehingga memfungsikan tugasnya dengan baik demi tercapainya tujuan sekolah yang telah ditentukan.

³³ Muhtadin, S.Pd.I, Observasi Awal Dengan Kepala Sekolah SMP IT Assalam Pekalongan, *Wawancara*, (Pekalongan, 26 November 2020).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar ditunjukkan dengan nilai signifikansi variabel iklim kerja (X_1) sebesar $0,025 < 0,05$. Nilai t hitung variabel iklim kerja adalah $2,394 > t$ tabel $2,069$. Artinya terdapat pengaruh iklim kerja (X_1) yang signifikan terhadap kinerja guru (Y) dalam proses belajar mengajar.
2. Berdasarkan hasil output SPSS diketahui nilai signifikansi variabel motivasi (X_2) sebesar $0,007 < 0,05$ dan melalui uji t , nilai t hitung motivasi adalah $2,992 > t$ tabel $2,069$. Artinya terdapat pengaruh motivasi (X_2) yang signifikan terhadap kinerja guru (Y) dalam proses belajar mengajar.
3. Dari hasil output SPSS, diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar $8,519 > F$ tabel $3,40$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) iklim kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar (Y)

B. Saran

Kinerja guru yang prima didukung antara lain dengan iklim kerja yang kondusif dan motivasi dalam diri sendiri yang tentunya dalam hal ini seluruh rekan guru dan warga sekolah lainnya berperan aktif dalam menciptakannya. Dilihat dari hasil penelitian ini baik iklim kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, sebaiknya apa yang sudah terjaga (iklim kerja dan motivasi) dapat dipelihara dan ditingkatkan menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, Titin Eka, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun, dalam *Jurnal Auntansi dan Pajak*, Vol 17 No 2, Januari.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Azwar, Saifudin. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bagus Setiawan. [https://www.academia.edu/28741728/SEJARAH TEORI SISTEM_pdf?auto=download](https://www.academia.edu/28741728/SEJARAH_TEORI_SISTEM_pdf?auto=download). Akses tanggal 8 Oktober 2020.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Daud, Wan Mohd Nor Wan. 2003. *Filsafat dan Praktik Pendidikan Islam Syed M. Naquib Al-Attas*. Bandung : Mizan.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 4. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Amirul, Haryono. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hamsah, ST. Syamsuddhuha, Ulfiani Rahman, 2019, “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba”, dalam *Jurnal Idaarah*, Vol. III, No. 2, Desember. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Hamzah B. Uno, 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadi, Imam Sholikhul, 2016, “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Profesional Guru SMA, SMK, MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus”, dalam *Jurnal Quality*, Vol 4 No 2, Kudus: Institut Agama Islam Negeri Kudus.

- Hadiyanto. 2016. *Teori dan Pengembangan Iklim kelas dan Iklim Sekolah*. Jakarta: Kencana.
- Harjali, 2016, “Implementasi Evaluasi Kinerja Guru Di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo”, dalam *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol.10, Nomor 1, April. Ponorogo: Intitut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Harnipa, 2016. “Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi, Minat, Dan Hasil Belajar Fisika Kelas XI SMA Negeri Se-Kabupaten Luwu”, Makassar: Tesis Universitas Negeri Makassar.
- Hartoyo, Sri Eko, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Moderasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Studi Pada Sekolah Di Yayasan Institut Indonesia 48 Cabang Semarang, dalam *Jurnal Telaah Manajemen*, Vol. 14 Edisi 1, Pebruari. Semarang: Universitas Stikubank Semarang.
- Hasan, Afrinelli, 2015, “Kompetensi Sosial Guru, Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA”, *Journal Pedagogia ISSN 2089~3833*, Vol 4 No 1, Februari. Padang: Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Hasbi, M, Yusman, 2016, “Kinerja Guru Aqidah Akhlak, SKI, Al-Qur’an Hadits, Fiqih di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikhlas Keban II Kec. Sanga Desa Kab Muba”, dalam *Jurnal Of Islamic Education Management ISSN: 2461-0674*, Vol.2, No.2, Desember, Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- Kuncoro, Tri, Ahmad Dardiri, 2017, *Teacher Performance and Work Environment in The Instructional Process in Vocational States. AIP Conference Proceedings 1887*.
- Maesaroh, Chusnul. 2018. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persepsi Guru Mengenai Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MA Kota Semarang”. Semarang: Tesis Magister Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Mardalis. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mohtar, Imam. 2019. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Cetakan Pertama. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

- Muhtadin, "Observasi Awal". Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP IT Assalam Pekalongan. Pekalongan, 26 November 2020.
- Octavia, Silphy Afiattresna. 2019. *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Deepublish.
- Putri, Erina, 2014, "Motivasi Kerja Guru Dalam Pelaksanaan Tugas Mengajar di SMK Negeri Kota Bukittinggi", dalam *Jurnal Bahana manajemen Pendidikan, Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 2 No. 1, Juni, Padang: Universitas Negeri Padang.
- Pohan, Rahmadanni, 2019, "Pengaruh Iklim Kerja Dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru", dalam *Jurnal : Al-Uswah: Jurnal Riset dan Kajian Pendidikan Agama Islam* Vol. 2 No. 1, Juni, Pekanbaru: Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Falah Air Molek, Indonesia.
- Rahmawati, Ika, 2014, "Pengaruh Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Di Kota Bandung", dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 21, No. 2. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Riastuti, Riastuti. 2017. "Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Guru PAI Terhadap Kinerja Guru PAI Di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Sukoharjo Tahun 2017. Salatiga: Tesis PPs Intitut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Riyanto, Setyo, Ady Sutrisno, Hapzi Ali, 2017, *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*. dalam *EconJournals*. Vol 7 Issue 3.
- Rizqiyah, Aminatur. 2016. "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik (Studi Kasus di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School Batu)". Makassar: Tesis Magister Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Rulitawati, A Husein Ritonga, Lias Hasibuan. 2020. *Model Pengelolaan Kinerja Guru*. Palembang: Tunas Gemilang.
- S, Sulaeman, 2018, Pengaruh Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Kelara Kabupaten Jenepoto, dalam *AkMen Jurnal Ilmiah*, Vol 15 No. 1, Maret. Jeneponto: STAI Yapnas Jeneponto.

- Saebani, Beni Ahmad. 2008. *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Salafudin dan Nalim. 2014. *Statistik Inferensial*. Pekalongan: STAIN Pekalongan Press.
- Sarifudin, Hasan, 2019, "Peningkatan Kinerja Guru Dalam Implementasi Penilaian Sistem SKS Melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah" *Jurnal: Edukasi Islami*, VOL:08/ NO: 02, Agustus. Bogor: Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Hidayah Bogor.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukandarrumidi. 2004. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Cetakan ke-1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto, Ahmad. 2016. *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Semarang: Prenada Media.
- Sutadipura, Balnadi. 1985. *Aneka Problematika Keguruan*. Bandung : Angkasa.
- Sutarsanah, Tuti, 2011, Pengaruh Iklim Kerja Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Mutu Belajar Siswa, dalam jurnal *Manajerial*. Vol 10 No 19.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
PASCASARJANA**

Jl. Kusuma Bangsa No. 09 Pekalongan Telepon (0285) 41275, 4412880 Fax (0285) 423418
Website: pps.iainpekalongan.ac.id, Email :pps@iainpekalongan.ac.id

Nomor : 372/In.30/I/AD.05/2020

27 Agustus 2020

Lampiran : -

Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu:

Kepala SMP-IT Assalaam Boarding School Pekalongan

di-

PEKALONGAN

Assalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Diberitahukan dengan hormat bahwa :

Nama : Dian Tauchida

NIM : 5217055

Program Studi : PAI

Judul Tesis : **PENGARUH IKLIM KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DALAM PROSES BELAJAR
MENGAJAR DI SMP IT ASSALAAM PEKALONGAN**

adalah mahasiswa Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Pekalongan yang mengadakan penelitian untuk penyelesaian tesis.

Sehubungan dengan hal itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin penelitian.

Demikian, atas kebijaksanaan dan bantuan Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh



Direktur

Dr. H. Makrum, M.Ag

NIP. 19650621 199203 1 002



SURAT KETERANGAN

No. SKet.298/SMPIT-ABSP/VIII/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhtadin, S.Pd.I

NIPY : 198702232011010088

Jabatan : Kepala SMPIT Assalaam Boarding School Pekalongan

Menerangkan bahwa :

Nama : Dian Tauchida

NIM : 5217055

Program Studi : PAI

Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri Pekalongan Pascasarjana

Sudah melakukan penelitian di SMPIT Assalaam Boarding School Pekalongan terhitung sejak bulan Agustus 202 s/d Januari 2021 guna menyusun thesis dengan judul ***“Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar di SMP IT Assalaam Pekalongan”***

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekalongan, 30 Agustus 2021

Kepala Sekolah,



Muhtadin, S.Pd.I

NIPY. 198702232011010088

KISI-KISI INSTRUMEN

Variabel	Indikator	
Iklim Kerja	a	Suasana kekeluargaan
	b	Kebebasan berkarya
	c	Rasa memiliki
	d	Pemahaman
	e	Adanya penghargaan
	f	Gaya Kepemimpinan
Motivasi	a	Kepuasan
	b	Pekerjaan sesuai dengan gairah (passion)
	c	Merasa berharga
	d	Keinginan berprestasi (need of achievement)
	e	Adanya reward (penghargaan)
	f	Adanya punishment (hukuman)
Kinerja Guru	a	SKP
	b	Kualitas kerja
	c	Kecepatan/ketepatan kerja
	d	Inisiatif dalam bekerja
	e	Kemampuan kerja
	f	Komunikasi

Pengantar Pengisian Angket/Kuesioner

A Pengantar

Dengan hormat,

Maksud dan tujuan angket ini dalam rangka menyelesaikan tesis yang sedang kami susun, sehingga kami mengharapkan peran aktif Bapak/Ibu dalam pengisian angket ini.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan kami jaga kerahasiannya dan data dari survey ini akan dilaporkan dalam bentuk hasil olahan seluruh responden, sehingga Bapak/Ibu dimohon dapat mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya alami.

Atas perhatian dan kesediaannya kami ucapkan terima kasih.

B Petunjuk Pengisian

- 1 Berikut disajikan 60 pertanyaan mengenai berbagai hal di lingkungan pekerjaan Bapak/Ibu. Pada setiap pertanyaan Bapak/Ibu diharuskan memberi jawaban dengan cara check list (√) sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu saat ini.
- 2 Pada setiap nomor pernyataan, hanya satu jawaban yang diberikan.
- 3 setiap pernyataan dengan lima 5 (lima) pilihan jawaban sebagai berikut:

SS	: Sangat Setuju/Selalu	5
S	: Setuju/Sering	4
RG	: Ragu-ragu/Kadang-kadang	3
TS	: Tidak Setuju/Jarang	2
	: Sangat Tidak Setuju/Tidak	
STS	: Pernah	1

ANGKET PENELITIAN

A. Iklim Kerja

Berilah tanda (√) pada salah satu pilihan yang paling sesuai dengan apa yang Anda alami/rasakan:

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
1	Hubungan antar kepala sekolah dan guru, antar teman sesama guru dan antar kepala sekolah, guru, dan warga sekolah lainnya sangat baik.					
2	Kondisi lingkungan kerja di sekolah sangat baik dan kondusif.					
3	Terbina suasana kekeluargaan yang harmonis antar guru di sekolah.					
4	Hubungan kerja antara kepala sekolah dan para guru sangat baik dan harmonis.					
5	Saya senang mengajar di sekolah ini.					
6	Saya suka menjalin kerja sama antar sesama rekan guru di sekolah ini.					
7	Kepala sekolah dan para guru menciptakan suasana yang nyaman di sekolah.					
8	Kepala sekolah rutin melakukan absensi kehadiran kepada semua guru.					
9	Proses belajar mengajar berlangsung secara kondusif.					
10	Para guru saling menyapa dengan akrab.					
11	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada para guru mengenai gaya mengajar dalam proses belajar mengajar.					
12	Ruang guru dan kepala sekolah bersih dan tertata rapi.					
13	Terdapat hari piket semua guru di sekolah untuk kegiatan kebersihan.					
14	Guru merasa berkewajiban menjaga nama baik sekolah.					
15	Kerja sama dan hubungan antara guru dan kepala sekolah sangat baik.					
16	Beban kerja sesuai dengan jabatan masing-masing guru.					
17	Saya merasakan bangga menjadi bagian dari sekolah ini.					

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
18	Sekolah ini sudah memiliki suasana yang saya idamkan.					
19	Kepala sekolah selalu memberikan arahan dalam pertanggung jawaban masing-masing guru terhadap tugasnya masing-masing.					
20	Lingkungan sekolah mendorong saya untuk menggali potensi dalam diri saya sehingga saya bisa mencapai kinerja optimal.					

B. Motivasi

Berilah tanda (√) pada salah satu pilihan yang paling sesuai dengan apa yang Anda alami/rasakan:

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
1	Pekerjaan ini menjadi pekerjaan impian saya.					
2	Saya merasa dihargai di sekolah ini.					
3	Saya bekerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh sekolah.					
4	Saya bekerja dengan sukarela dan penuh tanggung jawab.					
5	Saya berkreasi dalam proses pembelajaran untuk memperoleh kinerja yang optimal.					
6	Saya aktif mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum atau kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).					
7	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan sekolah.					
8	Rekan sesama guru saling memberikan dorongan untuk semangat dalam bekerja.					
9	Gaji yang saya terima mendorong saya untuk semangat bekerja.					
10	Sarana dan prasarana yang diberikan sekolah mendukung saya untuk semangat bekerja.					
11	Sesama guru saling memberikan dukungan moril jika salah satu dari rekan guru mendapatkan masalah dalam pekerjaan.					

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
12	Selain gaji yang saya terima, saya mendapatkan tunjangan lain.					
13	Saya senang karena mendapatkan gaji tepat pada waktunya.					
14	Saya menggunakan beragam teknik untuk mendorong siswa untuk berkembang dan maju.					
15	Sekolah selalu memberikan kompensasi sesuai dengan effort kerja para guru.					
16	Saya melakukan pekerjaan saya sebagai guru dengan optimal dan penuh rasa tanggung jawab.					
17	Sekolah mengadakan pembinaan untuk para guru secara berkala.					
18	Terdapat sikap saling menghormati dan menghargai di sekolah ini.					
19	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja saya sebagai seorang guru.					
20	Saya melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.					

C. Kinerja Guru

Berilah tanda (√) pada salah satu pilihan yang paling sesuai dengan apa yang Anda alami/rasakan:

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai dengan penjabaran dari indikator.					
2	RPP akan saya konsultasikan Kepada Kepala Sekolah setelah selesai proses penyusunan.					
3	Saya membuat RPP dengan pemilihan media pembelajaran sesuai tujuan materi.					
4	Saya membuat RPP berorientasi pada tugas kreatif yang akan dibuat oleh siswa.					
5	Saya menyusun program pembelajaran sesuai dengan kurikulum.					

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
6	Saya menyampaikan materi pembelajaran tertentu sesuai dengan kondisi kehidupan siswa.					
7	Saya memeriksa kesiapan siswa sebelum menyampaikan materi pembelajaran.					
8	Saya mengajar dengan RPP bertema tematik.					
9	Saya menyusun KKM dan rancangan penilaian sesuai dengan kurikulum.					
10	Saya menyusun kisi-kisi tes siswa sesuai dengan materi yang diberikan.					
11	Saya melakukan analisis terhadap hasil penilaian pembelajaran sesuai dengan kompetensi.					
12	Saya melakukan penilaian terhadap siswa secara objektif.					
13	Saya mengoreksi hasil ulangan untuk dikomunikasikan kepada siswa.					
14	Saya mengadakan program remedial kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar.					
15	Saya melakukan pengesahan nilai akhir siswa sesuai dengan kompetensi.					
16	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan disiplin.					
17	Kehadiran tatap muka dalam proses belajar mengajar dilaksanakan tepat waktu.					
18	Saya memeriksa absensi kehadiran pada setiap siswa.					
19	Saya siap apabila ditunjuk kepala sekolah untuk membina siswa pada kegiatan di luar jam pelajaran.					
20	Saya aktif dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam menjalankan tugas belajar mengajar secara efektif dan efisien.					

Q15	Pearson Correlation	,242	-,056	,288	,270	-,043	-,019	,215	,441*	,205	,146	-,033	,239	,041	-,023	1	,073	,064	,130	,099	-,258	,268
	Sig. (2-tailed)	,233	,785	,153	,183	,835	,927	,291	,024	,315	,477	,871	,240	,842	,912		,723	,758	,527	,632	,203	,185
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Q16	Pearson Correlation	,209	,390*	,620**	,190	,467*	,352	,342	,434*	,453*	,399*	,318	,198	,162	,128	,073	1	,417*	,117	,604**	,262	,697**
	Sig. (2-tailed)	,304	,049	,001	,351	,016	,078	,088	,027	,020	,044	,113	,333	,429	,533	,723		,034	,568	,001	,196	,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Q17	Pearson Correlation	,134	,431*	,437*	,273	,113	,026	-,060	,014	,474*	,219	,172	,207	,013	,088	,064	,417*	1	-,013	,239	,159	,442*
	Sig. (2-tailed)	,514	,028	,025	,177	,583	,901	,772	,946	,014	,282	,402	,309	,949	,667	,758	,034		,951	,239	,438	,024
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Q18	Pearson Correlation	,662**	,220	,168	,453*	,231	,429*	,394*	,249	,092	-,104	-,015	,270	,256	,519**	,130	,117	-,013	1	,426*	,501**	,562**
	Sig. (2-tailed)	,000	,281	,413	,020	,257	,029	,047	,219	,656	,612	,942	,182	,206	,007	,527	,568	,951		,030	,009	,003
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Q19	Pearson Correlation	,223	,477*	,522**	,296	,302	,243	,570**	,481*	,316	,035	,185	,515**	,275	,495*	,099	,604**	,239	,426*	1	,514**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,275	,014	,006	,142	,134	,232	,002	,013	,115	,864	,366	,007	,174	,010	,632	,001	,239	,030		,007	,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Q20	Pearson Correlation	,288	,317	,213	,232	,184	,464*	,316	-,263	,514**	-,374	,369	,522**	,103	,437*	-,258	,262	,159	,501**	,514**	1	,532**
	Sig. (2-tailed)	,154	,115	,297	,254	,368	,017	,115	,194	,007	,060	,064	,006	,618	,025	,203	,196	,438	,009	,007		,005
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Total	Pearson Correlation	,636**	,705**	,692**	,615**	,552**	,546**	,582**	,397*	,564**	,197	,324	,593**	,279	,397*	,268	,697**	,442*	,562**	,747**	,532**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,003	,004	,002	,044	,003	,334	,106	,001	,167	,045	,185	,000	,024	,003	,000	,005	
Total	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Q14	Correlation	,186	-,067	,120	,347	,426	,066	,128	,303	,138	,128	,184	-,149	-,029	1	,089	-,234	,174	-,234	-,140	-,062	,246
	Sig. (2-tailed)	,362	,745	,561	,083	,030	,747	,534	,132	,502	,534	,367	,466	,888		,664	,251	,396	,251	,494	,762	,226
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Q15	Pearson Correlation	,522**	,206	,468*	,210	,362	,127	,154	,203	,301	,336	,354	-,038	-,056	,089	1	,134	,160	,134	,430*	,399*	,572**
	Sig. (2-tailed)	,006	,313	,016	,303	,069	,535	,452	,319	,136	,093	,076	,853	,786	,664		,513	,435	,513	,028	,044	,002
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Q16	Pearson Correlation	,090	,219	,335	,085	,178	,136	,469*	,044	,475*	-,085	,077	,388	,051	-,234	,134	1	,135	,409*	,246	,583**	,477*
	Sig. (2-tailed)	,663	,281	,094	,679	,385	,509	,016	,830	,014	,679	,709	,050	,804	,251	,513		,510	,038	,226	,002	,014
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Q17	Pearson Correlation	,107	,140	,291	,102	,624**	-,139	,311	,510**	,500**	,229	-,147	,462*	,324	,174	,160	,135	1	,135	,398*	-,058	,581**
	Sig. (2-tailed)	,603	,495	,149	,621	,001	,500	,122	,008	,009	,261	,475	,018	,106	,396	,435	,510		,510	,044	,779	,002
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Q18	Pearson Correlation	,256	,219	,335	,085	,178	,388	,330	,044	,034	,192	,077	,388	-,170	-,234	,134	,409*	,135	1	,068	-,049	,355
	Sig. (2-tailed)	,206	,281	,094	,679	,385	,050	,099	,830	,869	,348	,709	,050	,406	,251	,513	,038	,510		,740	,814	,075
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Q19	Pearson Correlation	,154	,009	,310	,218	,245	-,221	,282	,372	,351	,115	,286	,233	,296	-,140	,430*	,246	,398*	,068	1	,161	,532**
	Sig. (2-tailed)	,453	,964	,123	,285	,227	,278	,163	,061	,079	,575	,156	,252	,142	,494	,028	,226	,044	,740		,433	,005
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Q20	Pearson Correlation	-,021	,059	,187	,023	,171	-,031	,274	-,039	,303	-,023	-,033	-,031	-,045	-,062	,399*	,583**	-,058	-,049	,161	1	,269
	Sig. (2-tailed)	,921	,776	,361	,912	,404	,880	,176	,848	,132	,912	,873	,880	,825	,762	,044	,002	,779	,814	,433		,183
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Total	Pearson Correlation	,598**	,388	,744**	,523**	,618**	,331	,645**	,447*	,691**	,415*	,420*	,436*	,240	,246	,572**	,477*	,581**	,355	,532**	,269	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,050	,000	,006	,001	,098	,000	,022	,000	,035	,033	,026	,237	,226	,002	,014	,002	,075	,005	,183	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Q16	Pearson Correlation	,191	,170	,145	,284	,207	,197	,165	-,170	,147	,083	,014	,178	,178	-,123	,123	1	-,170	-,018	,072	,340	,304
	Sig. (2-tailed)	,349	,405	,481	,160	,309	,334	,420	,405	,472	,685	,945	,383	,383	,548	,548		,405	,929	,727	,089	,131
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Q17	Pearson Correlation	,068	,020	,531**	,383	,073	,318	,348	,363	,293	,072	,333	,154	,154	,201	,260	-,170	1	-,016	,331	,421*	,534**
	Sig. (2-tailed)	,743	,924	,005	,053	,722	,113	,081	,069	,147	,726	,097	,452	,452	,324	,199	,405		,938	,099	,032	,005
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Q18	Pearson Correlation	,134	,016	,212	-,251	-,026	,018	,367	-,016	-,031	,059	-,251	-,023	,274	,039	-,039	-,018	-,016	1	,196	,135	,169
	Sig. (2-tailed)	,513	,938	,299	,216	,898	,929	,065	,938	,880	,776	,216	,912	,176	,852	,852	,929	,938		,337	,510	,408
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Q19	Pearson Correlation	,575**	,296	,033	,296	,475*	,136	,164	,241	,121	,525**	,524**	-,039	,217	,391*	,150	,072	,331	,196	1	,457*	,689**
	Sig. (2-tailed)	,002	,142	,873	,143	,014	,509	,423	,235	,557	,006	,006	,849	,288	,048	,465	,727	,099	,337		,019	,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Q20	Pearson Correlation	,449*	,215	,223	,547**	,487*	,249	,280	,293	,159	,190	,535**	,056	,419*	,519**	,401*	,340	,421*	,135	,457*	1	,771**
	Sig. (2-tailed)	,021	,291	,273	,004	,012	,219	,165	,146	,439	,353	,005	,786	,033	,007	,042	,089	,032	,510	,019		,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Total	Pearson Correlation	,683**	,444*	,327	,605**	,549**	,420*	,458*	,534**	,405*	,534**	,621**	,239	,278	,466*	,404*	,304	,534**	,169	,689**	,771**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,023	,103	,001	,004	,033	,019	,005	,040	,005	,001	,240	,169	,016	,041	,131	,005	,408	,000	,000	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8.

Output Variabel Iklim Kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	69,23	43,145	,569	,844
Q2	69,58	42,174	,645	,840
Q3	69,50	42,020	,626	,841
Q4	69,73	43,885	,553	,845
Q5	69,58	42,414	,442	,852
Q6	69,54	45,058	,486	,848
Q7	69,31	45,102	,530	,847
Q8	69,96	46,118	,323	,854
Q9	69,38	44,886	,505	,848
Q10	69,35	47,835	,121	,860
Q11	69,38	46,566	,240	,857
Q12	69,81	43,362	,516	,846
Q13	70,15	46,615	,173	,862
Q14	69,04	46,678	,339	,853
Q15	69,65	47,195	,189	,858
Q16	69,46	42,498	,637	,841
Q17	69,38	44,966	,350	,854
Q18	69,42	44,334	,494	,847
Q19	69,62	42,726	,702	,839
Q20	69,58	44,334	,455	,849

Output Variabel Motivasi (X₂)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	73,46	24,882	,511	,814
Q2	73,08	26,294	,298	,825
Q3	73,38	24,062	,687	,805
Q4	73,27	26,585	,466	,814
Q5	73,65	25,162	,559	,826
Q6	73,46	27,694	,256	,812
Q7	73,50	23,738	,546	,823
Q8	73,54	26,765	,355	,817
Q9	73,77	22,945	,573	,813
Q10	73,42	26,886	,351	,823
Q11	73,50	26,886	,330	,824
Q12	73,46	26,765	,367	,822
Q13	73,54	27,605	,151	,831
Q14	73,58	27,540	,168	,830
Q15	73,42	25,842	,495	,816
Q16	73,50	26,285	,421	,821
Q17	73,65	24,765	,496	,817
Q18	73,50	27,102	,292	,815
Q19	73,50	25,462	,441	,818
Q20	73,38	27,360	,208	,828

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	20

Output Variabel Kinerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	76,19	22,882	,597	,808
Q2	76,42	25,294	,353	,822
Q3	76,31	26,062	,233	,828
Q4	76,23	24,585	,536	,814
Q5	76,19	24,162	,449	,818
Q6	76,42	25,694	,340	,823
Q7	76,54	24,738	,344	,824
Q8	76,27	24,765	,451	,817
Q9	76,23	25,945	,333	,823
Q10	76,62	24,886	,456	,817
Q11	76,38	24,886	,565	,814
Q12	76,27	26,765	,167	,829
Q13	76,27	26,605	,207	,827
Q14	76,50	25,540	,392	,820
Q15	76,19	25,842	,326	,823
Q16	76,27	26,285	,217	,828
Q17	76,27	24,765	,451	,817
Q18	76,31	27,102	,105	,830
Q19	76,69	22,462	,595	,808
Q20	76,00	23,360	,722	,803

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,827	20

Output SPSS Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22,946	13,986		1,641	,114
	Iklm Kerja (X1)	,287	,120	,382	2,394	,025
	Motivasi (X2)	,471	,157	,478	2,992	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	293,574	2	146,787	8,519	,002 ^b
	Residual	396,311	23	17,231		
	Total	689,885	25			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Iklm Kerja (X1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,426	,376	4,151

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Iklm Kerja (X1)

Lampiran 9

DOKUMENTASI PENELITIAN



RIWAYAT HIDUP

- Nama : Dian Tauchida
- Tempat Tgl Lahir : Pekalongan, 28 September 1988
- Alamat : Landungsari Gg. 1C, Noyontaansari Pekalongan Timur Kota
Pekalongan
- Telpon/WA : 081318400083
- E-mail: : tauchidadian@gmail.com
- Pendidikan : S1 : STIE Muhammadiyah Pekalongan
D3 : IKPIA Perbanas Jakarta
SLTA : SMA Negeri 1 Pekalongan
SLTP : SMP Salafiyah Pekalongan
SD : MSI 1 Kauman Pekalongan
- Prestasi : - Mahasiswa Terbaik Lulusan D3 Akuntansi IKPIA Perbanas
Jakarta Wisuda Tahun 20210
- Juara Olimpiade Fisika se-Kota Pekalongan Tahun 2005
- Organisasi :-
- Pengalaman Kerja: - Pengajar Bahasa Inggris dan Matematika di Pondok Riyadul Jannah
Krapyak Pekalongan (s.d Tahun 2020)
- BMT Mitra Umat Krapyak Pekalongan
- PT Surya Kharisma Mandiri Bogor
- PT Bank BTPN, Tbk Banjarsari Pekalongan
- PT Bank BTPN, Tbk Comal Pemalang
- KAP Thomas, Henky, Lesmana & Rekan
- Karya Ilmiah : Artikel : The Influences of Working Environment on Teacher's
Performance in Teaching Learning Process

Pekalongan,



Dian Tauchida
NIM. 5217055



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN**

Jl. Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan, Telp. (0285) 412575 ext: 112 | Faks. (028) 423418
Website : perpustakaan.iainpekalongan.ac.id | Email : perpustakaan@iainpekalongan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika IAIN Pekalongan, yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : DIAN TAUCHIDA
NIM : 5217055
Program Studi : PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
No. HP : 0813 1840 0083

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
 Tugas Akhir Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

**PENGARUH IKLIM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DALAM
PROSES BELAJAR MENGAJAR DI SMP ISLAM TERPADU ASSALAM PEKALONGAN**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, September 2021



DIAN TAUCHIDA